

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
PENGUPAHAN KARYAWATI BERDASARKAN
PERSENTASE DALAM PERSEFEKTIF
FIQIH MUAMALAH**

**(Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra
di Bandar Lampung)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Ilmu Syari'ah dan Hukum

Oleh :

LIA RESTI CARLINA
NPM. 1421030160

Program Studi : Mu'amalah

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/ 2017 M**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
PENGUPAHAN KARYAWATI BERDASARKAN
PERSENTASE DALAM PERSEFEKTIF
FIQIH MUAMALAH**

**(Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra
di Bandar Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Ilmu Syari'ah dan Hukum



Program Studi : Mu'amalah

Pembimbing I : Dr. Drs H. M. Wagianto, S.H. M.H

Pembimbing II : Agustina Nurhayati, S.Ag M.H

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/ 2017 M**

ABSTRAK

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWATI BERDASARKAN PERSENTASE DALAM PERSEFEKTIF FIIQH MUAMALAH

**(Study di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra
di Bandar Lampung)**

**Oleh :
Lia Resti Carlina**

Muamalah merupakan bagian dari hukum Islam yang mengatur hubungan antara seseorang dengan orang lain. Contohnya hukum Islam yang termasuk upah-mengupah. Di era global saat ini, banyak praktik pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha terhadap karyawannya sering membuat ketidakpuasan karyawan tersebut atas balas jasa dari pengusaha. Namun, ada karyawan menerima penetapan upah yang diberikan oleh pengusaha tersebut dikarenakan dorongan akan kebutuhan hidup yang mendesak.

Kebanyakan pengusaha menentukan upah karyawannya dengan mematok jumlah upah yang ditetapkan untuk karyawannya berdasarkan harian, mingguan, atau pun perbulan.

Berbeda halnya dengan SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung, dimana pemilik Spa dan Salon menentukan jumlah upahnya berdasarkan persentase (jumlah jasa pelayanan) yang diberikan karyawan setiap harinya, yang mana pada pengupahannya tidak adanya uang makan dan uang lembur. Menurut peneliti hal tersebut mendatangkan mudarat dan merugikan karyawan yang bekerja. Sehingga berpotensi merugikan salah satu pihak. Dalam fiqh Muamalah telah dijelaskan mekanisme dan sistem pengupahan yang tidak merugikan salah satu pihak.

Pada sekripsi ini penulis mencoba menganalisis praktik pengupahan karyawan di sebuah SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra dengan ketentuan pengupahan dalam persefektif fiqh

muamalah. Dengan memberikan gambaran berupa deskriptif dari praktik pengupahan karyawan yang ada di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra tersebut.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan sifat penelitiannya deskriptif, sumber berasal dari hasil penelitian lapangan dan keputusan. Sampel dari penelitian ini adalah pemilik dan karyawan yang bekerja di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung antara peneliti dengan narasumber, kemudian hasilnya dianalisis secara editing dan sistematis.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan dari analisis menunjukkan pengupahan karyawan SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung ini masih jauh dari ketentuan fiqh muamalah, walaupun secara akad telah menjalankan sesuai ketentuan akan tetapi dalam penentuan upah dilihat dari sisi keadilannya, penentuan jumlahnya karyawan hanya bisa menerima ketetapan dari pemilik usaha dan masih jauh dari kebutuhan yang diukur dari ketentuan upah persentase (upah sesuai dengan apa yang di kerjakan), dan tanpa uang makan dan lembur serta di ukur dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) Bandar Lampung.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Alamat: Jl. Letkol Hendro Suratmin, Sukarama, Bandar Lampung, Telpn (0721) 703531, 780421

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
PENGUPAHAN KARYAWATI
BERDASARKAN PERSENTASE DALAM
PERSEFEKTIF FIQIH MUAMALAH
(Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra
di Bandar Lampung)**

**Nama : Lia Resti Carlina
NPM : 1421030160
Jurusan : Mu'amalah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum**

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang
munaqasah Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Raden Intan Lampung.**

Pembimbing I

**Dr. Drs. H. M. Wagianto, S.H.M.H
NIP. 1962201111994031001**

Pembimbing II

**Agustina Nurhayati, S.Ag M.H
NIP. 197408162003122004**

**Mengetahui
Ketua Jurusan Muamalah,**

**H. A. Khumaidi Ja'far, S.Ag., M.H
NIP.197208262003121002**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Alamat: Jl. Letkol Hendro Suratmin, Sukarampe, Bandar Lampung, Telpn (0721) 703531, 780421

PENGESAHAN

Skripsi ini dengan judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWATI BERDASARKAN PERSENTASE DALAM PERSEFEKTIF FIQIH MUAMALAH (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung)**, disusun oleh : **Lia Resti Carlina**, NPM : 1421030160, Jurusan: Mu'amalah, telah diujikan dalam Sidang Munaqasah Fakultas Syari'ah pada hari/tanggal : Rabu, 14-Februari-2018, Waktu : 13.00-15.00, Tempat : Ruang Sidang II Fakultas Syari'ah dan Hukum.

TIM MUNAQSAH

Ketua : Relit Nur Edi, S. Ag., M.Kom.I. (.....)

Sekretaris : Arif Fikri., S.H.I., M.Ag (.....)

Penguji I : Dr. Iskandar Syukur, M.A. (.....)

Penguji II : Dr. Drs. H.M. Wagianto, S.H., M.H. (.....)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Amamsyah S. Ag, M. Ag
NIP. 197009011997031002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (Q.S An-Nisa’: 29)”¹

¹ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (semarang CV, Asy Sifa, 2000), h.442

PERSEMBAHAAN

Alhamdulillahirobbil'alamin. Dengan menyebut nama Allah SWT Tuhan Yang Maha Penyayang, penuh cinta kasihnya yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan Salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga dan pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, terutama yang menuntun dan menyemangati saya menyelesaikan skripsi ini,

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, untuk Ayah Efrizal dan ibu Lilis Supianti yang telah menyayangi, dan mendidik, mengasihi, mengorbankan seluruhnya, segenap jasa-jasa yang tak terbilang dan serta senantiasa mendoakan Penulis untuk meraih kesuksesan.
2. Adik-adikku tersayang Yoga Cosiki Caivo, Lanny Nabila serta keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kakak-kakak terbaik Nisa Afriyani, Nurul Latifah, Eka Putra yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam kondisi senang maupun susah.
4. Dosen pembimbing yang senantiasa sabar dalam membimbing Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Sahabat-sahabat seperjuangan Rahila Obaed Attamimi, Julia Arvina, Linda Wardani, Nurbaya Dian Pertiwi, Hernik, Retno Septiani, yang sudah menjadi keluarga, dan Sahabat-sahabat Mu'amalah E 2014 terimakasih atas kebersamaannya .
6. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak mengajarkan saya untuk belajar berfikir, bersikap dan bertindak lebih baik.

RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap adalah Lia Resti Carlina. Dilahirkan pada tanggal 20 April 1996 di Pagar Dewa Sumatera Selatan, Kecamatan Warkuk Ranau Selatan. Putri pertama dari tiga bersaudara, buah perkawinan pasangan Bapak Efrizal dan Ibu Lilis Supianti. Pendidikan dimulai dari:

1. Sekolah Dasar SDN 1 Kota Batu, tamat pada tahun 2007
2. Sekolah Menengah Pertama MTS N 1 Kota Batu, tamat pada tahun 2010
3. Sekolah Menengah Atas SMA 1 Ranau Selatan, tamat pada tahun 2013
4. Strata 1 program studi Mu'amalah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga dan pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, di ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

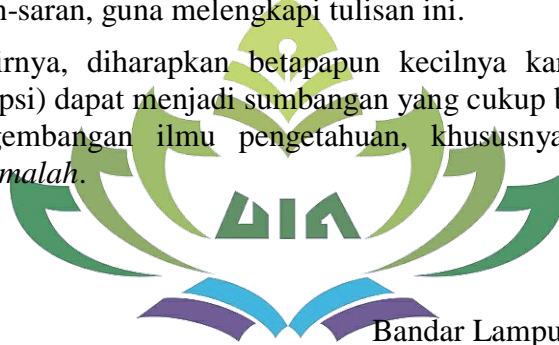
1. Prof Dr.H. Moh. Mukri, M.Ag, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung beserta segenap jajarannya.
2. Dr. Alamsyah, S. Ag., M.Ag selaku dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Drs. H. M. Wagianto, S.H. M.H. selaku Pembimbing I serta Agustina Nurhayati, S.Ag M.H. selaku pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan member motivasi sehingga penyusunan skripsi ini selesai.
4. H. A Khumedi Ja'far, S.Ag, M. H dan Khiruddin, M. Si selaku ketua Jurusan dan Sekertaris Jurusan Mu'amalah.
5. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh civitas Akademik Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung yang telah member bekal ilmu pengetahuan serta agama selama menempuh perkuliahan di kampus.
6. Semua guru-guru yang telah mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan kepada saya hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
7. Kepada perpustakaan UIN Raden Intan Lampung beserta staf maupun Pemimpin dan Karyawan perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung

yang telah turut memberikan data berupa literature sebagai sumber dalam penulisan skripsi ini.

8. Pemilik SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra dan karyawatnya di Bandar Lampung yang telah bersedia menjadi narasumber untuk kelengkapan data dalam skripsi ini.
9. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakan saya dalam berfikir dan bertindak.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi tulisan ini.

Akhirnya, diharapkan betapapun kecilnya karya tulis ini (skripsi) dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang *Muamalah*.



Bandar Lampung, 2017
Peneliti

Lia Resti Carlina
NPM. 1421030160

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang	3
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
F. Metode Penelitian.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Upah Menurut hukum Positif	17
1. Pengertian Upah	17
2. Dasar Hukum Upah	22
3. Hubungan kerja	24
4. Sistem Pembayaran Upah dan pengupahan	25
5. Tata cara pembayaran upah menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah:	28
6. Adapun asas pengupahan:	28
7. Bentuk Upah.....	30
8. Upah Minimum	31
B. Upah dalam Persepektif Fiqih Muamalah	32
1. Pengertian Upah	32
2. Dasar Hukum Upah	42
3. Rukun dan Syarat upah	49
4. Macam-macam <i>Ijarah</i>	55

5. Upah Menurut Hukum Islam.....	56
6. Metode Penentuan Upah	63
7. Hubungan Kerja dalam Islam.....	64

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SPA dan Salon Muslimah Az-zahra di Bandar Lampung	73
B. Pelayanan dan bentuk kerja yang diberikan Spa dan Salon Muslimahn Az-zahra di Bandar Lampung.	75
C. Jam Kerja.....	76
D. Sistem Upah SPA dan Salon Muslimah Az-zahra di Bandar Lampung	77

BAB IV ANALISIS DATA

A. Mekanisme Pengupahan karyawati di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung.....	79
B. Sistem Pengupahan Karyawati SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra dalam Persepektif Fiqih Muamalah.....	81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan secara rinci guna untuk lebih memahami dan memudahkan dalam membuat skripsi tentang tinjauan hukum islam terhadap praktik spa dan salon muslimah, maka terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan secara singkat beberapa kata yang berkaitan dengan maksud judul skripsi ini.

Adapun judul skripsi ini adalah “**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWATI BERDASARKAN PERSENTASE DALAM PERSEFEKTIF FIQIH MUAMALAH**” (studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra Bandar Lampung) ” istilah-istilah yang perlu dijelaskan itu antara lain :

1. **Tinjauan** yaitu hasil meninjau ; pandangan pendapat (sesudah, menyelidiki, mempelajari dan sebagainya)¹
2. **Hukum Islam** merupakan rangkaian dari kata “Hukum” dan kata “Islam”. Kedua kata itu secara terpisah merupakan kata yang digunakan dalam Bahasa Arab dan banyak terdapat dalam Al-Qur’an dan juga dalam Bahasa Indonesia baku. Hukum Islam yaitu seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah dan atau Sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini mengikat untuk semua yang beragama Islam.²
3. **Pengupahan** ialah uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia(Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Edisi kedua Balai Pustaka,1991), h. 1060.

² Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h.9.h

pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.³

4. **Karyawan/karyawati** adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dll) dengan mendapat gaji/upah; pegawai pekerja wanita.⁴
5. **Persefektif** adalah 1 cara melukiskan suatu benda pada permukaan yang mendatar sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi (panjang, lebar dan tinggi); sudut pandang; pandangan.⁵
6. **Spa**, adalah singkatan dari *solus per aqua*, yang artinya terapi dalam air.⁶
7. **Salon**, adalah tempat merawat kecantikan antara lain, merias muka, merawat, menata rambut dan sebagainya.⁷
8. **Muslimah**, adalah sebutan seorang wanita beragama Islam

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa maksud judul skripsi ini adalah meninjau dari segi hukum Islam mengenai Upah dari praktik Spa dan Salon Muslimah, di Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan penulis memilih judul skripsi “TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWATI BERDASARKAN PERSENTASE DALAM PERSEFEKTIF FIQIH MUAMALAH” (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra Bandar Lampung) yaitu sebagai berikut :

³Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat(Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama,2011),. h. 1250

⁴*Ibid.*,h. 629

⁵*Ibid.* ,h. 1062

⁶ <https://id.wikipedia.org/wiki/Spa> tanggal akses : 20 April 2017

⁷*Ibit.*h.1210

1. Alasan Objektif

Karena pada saat ini Spa dan Salon menjadi tren yang sangat fenomena yang mana setiap orang yang menginginkan berhias diri, bahkan tidak hanya kaum wanita saja tetapi kaum laki-laki pun ingin berhias diri. Melihat tingginya konsumsi dan keinginan masyarakat untuk pergi Spa dan Salon terkadang konsumen yang kesalon tidak lagi memperhatikan kebolehan dan batasan-batasan berhias diri terutama seorang perempuan yang telah banyak mengikuti trend dan juga mode-mode barat. Sehingga perempuan-perempuan muslim terkadang terkecoh dengan adanya tren-tren dan mode Spa dan Salon-salon yang bernamakan salon muslimah yang saat ini banyak sekali salon-salon baru yang bisa memenuhi kebutuhan dan juga keinginan. Hingga membuat tidak lagi memikirkan batasan-batasan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan. Sehingga penulis ingin meneliti tentang bagaimana pandangan hukum Islam, lebih spesifik pada pandangan Fiqih Muamalah melihat adanya Salon dan Spa dalam tinjauan hukum Islam mengenai Konsep Upah, sistem pengupahan, dan penerapan upah pada Praktiknya di Spa dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung ini.

2. Alasan Subjektif

Ditinjau dari aspek kebahasaan, judul skripsi ini sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari di bidang Muamalah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang

Islam adalah agama yang mengatur seluruh kehidupan yang berhubungan dengan manusia, baik yang berhubungan dengan Allah maupun yang berhubungan

dengan sesama manusia. Islam memperkenalkan setiap muslim, bahkan menyuruh untuk gerakanya baik, elok dipandang, dan hidupnya teratur dengan rapi untuk menikmati perhiasan dan pakaian yang diciptakan Allah.⁸

Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki kewajiban untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta dan kekayaan. Bekerja dalam pandangan Islam diarahkan dalam mencari karunia dan rahmat Allah SWT, yaitu untuk mendapatkan nikmat perhiasan didunia ini. Dalam firman Allah SWT surat al-jumu'ah (62) ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.* (Q.S al -Jumu'ah)⁹

Allah sangat membenci umatnya yang bermalas-malasan dalam bekerja mencari rizki dalam alasan dan berdalih sibuk beribadah dan lebih kepada menggantungkan dirinya kepada sedekah. Hal ini bahwa seseorang ini masih muda dan mampu untuk bekerja dan memenuhi kepentingan dirinya dan keluarganya. Islam sangat memotivasi kepada

⁸⁸ Syekh Muhammad Yusuf Qardhawi, *Halal dan Haram dalam Islam* (Surabaya: PT Bina Ilmu 2003), h. 103.

⁹ Departemen Agama RI, *al- Qur'an dan Terjemah* (Semarang. CV. Asy Sifa, 2000), h. 442.

manusia untuk berusaha.¹⁰ Allah SWT melarang manusia untuk bekerja dan berusaha dengan tidak mengikuti dan menyalahi aturan atau syariat Islam. Salah satu usaha yang dijalankan yaitu menerima upah atau Imbalan dari yang kita kerjakan.

Salon dan Spa adalah tempat orang-orang merawat dan mempercantik diri, seperti merias wajah, menata rambut, dan lain sebagainya.¹¹ Usaha salon dan spa memberikan jasa untuk merias untuk memperindah diri seseorang, usaha untuk mempercantik diri dapat dilakukan dengan sendiri, namun dapat meminta bantuan kepada orang lain, salah satunya melalui jasa usaha salon kecantikan, sehingga usaha salon menjadi trend dan mata pencaharian seseorang disamping sekarang yang didalam bidang wirausaha khususnya dalam bidang merias dan merawat diri, untuk mencapai kesuksesan dan mengikuti tren-tren supaya dapat memperoleh upah atau pembayaran dari hasil usaha kecantikan maka mereka bergerak dalam setiap bidang creambath, potong rambut, cat rambut dan lainnya.

Perhiasan dalam Islam adalah Sesuatu yang dipakai seseorang untuk berhias yang menjadikan tampak indah dan cantik.¹² kecantikan dalam Islam adalah segala sesuatu yang dapat menjadikan manusia terlihat lebih cantik dan indah mempesona bukan hanya dari segi pakaian, wangi-wangian dan lainnya tetapi juga meliputi pemakaian pewarna (pacar), celak dan lain sebagainya dan tidak menyalahi aturan dan syariat Islam.¹³

¹⁰Hamka. *Tafsir al—Azhar*, (Jakarta: Pustaka Panjimas Juz 28) h. 175.

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: PT. Garuda Pustaka Utama, 2008) h. 1210.

¹² Syaikh Abdul Wahab Abdus Salam Thawilah, *Adab Berpakaian dan Berhias* (Jakarta: Pusat Al-Kausar, 2006). h 290.

¹³ Abu Abdillah Sahrul Fatwa bin Lukman, *Wanita dan Mode* (Gersik: Pustaka Al-Furqon, 2013). h 13.

Islam mengajarkan mengajarkan kepada umatnya mencintai keindahan, mensyukuri nikmat Allah SWT atas ciptaanya, dengan menjaga dan merawat yang diciptakan Allah SWT karena agama Islam sangat peduli dengan kesehatan dan keindahan, dan di anjurkan untuk berhias sebagai mana mestinya wajar dan tidak berlebih-lebihan dalam rangka mencari keridhoan Allah SWT sebagai mana firman Allah SWT dalam surat al- Araf (7) ayat 31

يَبْنَى ٓءَآدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوا
وَأَشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ ﴿٣١﴾

Artinya : *“Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di Setiap (memasuki) masjid, Makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.”*(Q.S. Al-Araf : 31)

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa Allah menyukai dan meenganjurkan kepada yang indah-indah, dengan demikian melalui upaya-upaya dengan cara yang halal baik untuk mempercantik diri yang dilandasi niat yang ikhlas bernilai ibadah. Berhias atau memperindah diri dapat dilakukan dengan seniri dan juga dapat meminta bantuan orang lain, salah satunya melalui jasa seseorang seperti salon kecantikan, karena manusia saling bergantung dan saling tolong-menolong satu sama lain, yang mana dalam firman Allah SWT dalam surat al- Maidah(5) ayat 2

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ
وَلَا أَهْدَى وَلَا الْقَلْعِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ
فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا
تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.(Q.S al-Maidah:2)¹⁴

Ditengah majunya teknologi dan informasi semakin bertambah majunya tren-tren bahkan mode untuk merubah gaya hidup manusia yang mana mengikuti kemajuan perkembangan zaman, sehingga bnyaknya masyarakat yang menggunakan jasa usaha salon untuk memenuhi kebutuhan guna mengikuti mode perkembangan zaman, dalam hal ini semakin menambahnya penghasilan bagi pemilik jasa usaha salon kecantikan karena semakin banyak orang yang menggunakan jasa usaha salon dan spa, maka semakin

¹⁴ Ibid.

banyak pula upah pembayaran yang diperolehnya dari pelanggan usaha salon dan spa.

Salon dan spa merupakan suatu usaha yang jasanya sangat diminati oleh kaum perempuan, yang mana memicu seseorang untuk membuka atau mendirikan usaha salon dan spa, karena usaha ini bernilai ekonomi yang cukup tinggi sehingga banyak peluang bagi seseorang untuk membuka dan mendirikan salon kecantikan. Dengan tujuan memperoleh upah dari hasil upah dari usahanya, sehingga membantu dalam perekonomian dan bisnis adalah suatu kegiatan usaha yang sifatnya mencari keuntungan.¹⁵

Hubungan antara manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam Islam., sebagai mana hubungan antara pengusaha dengan karyawannya. Setiap pengusaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar. Terkadang mengabaikan kepentingan orang lain dari usahanya tersebut, yaitu kepentingan karyawannya.

Pada dasarnya, produsen pada tatanan ekonomi konvensional tidak memperhatikan istilah halal dan haram. Yang menjadikan prioritas kerja mereka adalah memenuhi keinginan pribadi dengan mengumpulkan laba, harta dan uang. Ia tidak mementingkan apakah yang dihasilkan itu bermanfaat atau berbahaya, baik atau buruk, etis atau tidak etis.¹⁶

Dalam suatu usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan kelangsungan usaha tersebut. Banyak usaha yang bisa dilakukan oleh manusia dimuka bumi ini. Setiap usaha yang dilakukan harus bersifat produktif. Karena keberlangsungan usaha yang dijalani seseorang tergantung dari tingkat produktifitas usaha

¹⁵ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhmmad Karebet Widjakusuma, *Mengagas Bisnis Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 18.

¹⁶ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h. 117

tersebut. Jika yang dihasilkan ini bagus, maka keuntungan yang diperoleh juga bagus. Sebaliknya jika usaha yang dilakukan itu tidak baik maka yang diperoleh juga akan kurang memuaskan atau bahkan bisa rugi.

Keberhasilan itu tergantung dari buruh dan karyawan yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan. Karyawan yang mempunyai prestasi sewajarnya mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan apa yang dilakukannya.

Praktik-praktik yang terjadi secara garis besar para pengusaha mengabaikan tanggung jawab sosial yang seharusnya dipenuhi. Hubungan perusahaan yang pekerja (karyawan) dibangun dengan sistem kapitalisme, impilkasinya pekerja (karyawan) diperas tenaganya tanpa dihargai secara layak oleh pemodal. Ini terbukti dengan minimnya upah yang mereka terima, upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya, belum lagi perlakuan yang tidak etnis juga sering terjadi.

Dari hal itu, maka dibutuhkan sebuah aturan, ketentuan atau ketetapan yang berkaitan dengan pengupahan yang sesuai dengan aturan Islam yang berlaku dalam bisnis itu sendiri.

SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra ini merupakan salah satu gambaran usaha yang telah berjalan sudah mencapai 13 tahun. Hubungan antara karyawan dengan pengusaha ini terjalin bagus. Dari hal pengupahan di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra ini berbeda dengan usaha-usaha pada umumnya.

Banyak usaha yang mana pengupahan karyawannya berdasarkan patokan yang telah dipatok oleh perusahaan. Dimana karyawan bekerja tiap hari, sedangkan hasil upah dari pekerjaan akan di berikan perhari, atau perminggu, atau juga perbulan, dengan nilai yang tetap tanpa memilih seberapa besar kontribusi dalam melakukan usaha tersebut atau pelayanan tersebut.

Lain halnya dengan SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra yang ada di Bandar Lampung, kayawannya akan mendapatkan upah pekerjaan berdasarkan jumlah persentase atau jumlah yang di berikan pelayanan atas jasanya. Oleh sebab itu jika salah satu tidak mendapatkan atau tidak memberikan pelayanan maka tidak akan mendapatkan upah. Tentu hal ini mempunyai nilai positif dan negatife tersendiri bagi karyawan maupun bagi pengusaha ini sendiri.

Berdasarkan latar belakang penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam meneliti praktik pengupahan yang berlaku pada SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra yang berada di Bandar Lampung dengan tolak ukur fiqih Muamalahnya, dengan judul penelitian: **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWATI BERDASARKAN PERSENTASE DALAM PERSEFEKTIF FIQIH MUAMALAH”** (studi di Spa dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka perlu dirumuskan fokus permasalahan yang akan dibahas nanti, adapun yang menjadi pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Mekanisme Upah dalam Fiqih Muamalah Terhadapkaryawan berdasarkan Persentase pada SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung ?
2. Apakah Sistem Pengupahan Karyawati SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra dalam Persefektif Fiqih Muamalah?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui mekanisme pengupahan karyawati pada SPA dan Salon muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung ?
- b. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawati SPA dan salon muslimah Az-Zahra dalam persepektif fiqh muamalah di Bandar Lampung ?

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai Konsep upah, sistem pengupahan yang sesuai dengan Fiqih Muamalah yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist dalam usaha Spa dan salon dalam pandangan dan penilaian Hukum Islam dan diharapkan dapat memperkaya khazanah pemikiran Keislaman pada umumnya, civitas akademik Fakultas Syari'ah, Jurusan Muamalah pada khususnya. Selain itu diharapkan menjadi stimulator bagi penelitian selanjutnya sehingga proses pengkajian akan terus berlangsung dan akan memperoleh hasil yang maksimal.
- b. Secara Praktis, penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H pada Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara bertahap dimulai dengan penentuan topik, pengumpulan data dan menganalisis data, sehingga nantinya diperoleh suatu pemahaman dan pengertian atas topik,

gejala, atau isu tertentu.¹⁷ Dalam hal ini, penulis memperoleh data dari penelitian lapangan langsung tentang Mekanisme dan Sistem yang sesuai dengan Fiqih Muamalah dengan objek penelitian di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung.

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan.¹⁸ Penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu.¹⁹

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat Deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara cermat mungkin sesuatu yang menjadi objek, gejala atau kelompok tertentu.²⁰ Dalam penelitian ini akan dijelaskan bagaimana mekanisme dan Sistem upah yang di tinjau dari Fiqih Muamalah yang di lakukan Spa dan salon Muslimah Az-Zahra, dilihat dari segi upah dengan dijelaskan pula pandangan hukum Islam terhadap kejadian konteks tersebut yang ditinjau dari Fiqih Muamalah (Ekonomi Islam).

¹⁷J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulanya*. (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 2-3.

¹⁸Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, cetakan ketujuh (Bandung : CV. Mandar Maju, 1996), h. 81.

¹⁹ Susiadi, *Metode Penelitian*, (Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), h. 10.

²⁰Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 54.

3. Data dan Sumber Data

Fokus penelitian ini lebih pada persoalan penentuan hukum dari pelaksanaan terhadap upah dari usaha spa dan salon muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung tersebut. Oleh karena itu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti.²¹ Sumber data yang utama yaitu sejumlah responden yang terdiri dari perorangan yang merupakan pemilik Spa dan salon muslimah Az-Zahra tersebut sekaligus juga karyawan-karyawati.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung dari subjek penelitiannya. Peneliti menggunakan data ini sebagai data pendukung yang berhubungan dengan penelitian.

4. Populasi

Populasi atau Universe adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai karakteristik yang sama.²² Adapun populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan dari pemilik Spa dan Salon Muslimah Az-Zahra tersebut dan 2(dua) orang karyawan yang bekerja di Spa dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan

²¹ Muhammad Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 57.

²² Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, S, (Jakarta: UI Press, 2012), h. 172.

utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Untuk itu digunakan beberapa metode, yaitu:

a. Pengumpulan data dengan Observasi

Observasi adalah fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh dari observasi dengan memperhatikan sesuatu melalui pengamatan terhadap suatu objek penelitian.²³ Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data secara langsung ke homeindustri SPA dan Salon Muslimah sebab dengan cara demikian peneliti dapat memperoleh data yang baik, utuh dan akurat. Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum objek penelitian.

b. Pengumpulan data dengan Interview

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.²⁴ Pada praktiknya penulis menyiapkan pertanyaan-pertanyaan untuk diajukan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkompeten seperti produsen dan konsumen untuk mengetahui bagaimana praktik SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung mengenai Upah, berkaitan dengan kosep, sistem pengupahan spa dan salon tersebut, pelaksanaan dan selanjutnya akan dilihat dari pandangan hukum Islam yaitu dari Fiqih Muamalah.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 226.

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Reneka Cipta, 2013), h. 198.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.²⁵

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kajian penelitian, yaitu tinjauan hukum Islam terhadap praktik salon Syariah. Setelah data terhimpun selanjutnya akan dikaji menggunakan analisis secara kualitatif berupa suatu prosedur yang menghasilkan data deskriptif, yaitu suatu gambaran penjelasan secara logis dan sistematis. Kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan suatu jawaban dan permasalahan pokok yang diangkat dalam penelitian ini dengan menggunakan cara berfikir deduktif.



²⁵ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, h. 188.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah Menurut hukum Positif

1. Pengertian Upah

Kata upah biasa digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan para pekerjanya. Upah itu sendiri mempunyai pengertian yang menurut Kamus Bahasa Indonesia ialah, ”Uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu”.¹ Sedangkan dalam Ensiklopedia Indonesia menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh untuk jasa-jasa yang telah diberikan.²

Menurut ekonomi konvensional, ada yang membedakan pembayaran tenaga kerja pada dua pengertian, yakni gaji dan upah. Istilah gaji bisa digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah bisa digunakan perusahaan-perusahaan swasta.³ Akan tetapi, pada kenyataannya perusahaan swasta pun masih menggunakan istilah gaji dalam pemberian jasa kepada karyawan.

Dalam pengertian sehari-hari, gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai-pegawai kantor serta para manager.⁴ Pembayaran gaji biasanya berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh

¹ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 1250

² Hasan Syadily, *Ensiklopedia Indonesia*, (Jakarta: Ichtiar Baru, 1984), h. 3718

³ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), h. 16

⁴ *Ibid.*, h. 16

perusahaan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun pada kenyataannya sering tidak demikian.

Sedangkan upah dalam teori ekonomi konvensional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.⁵ Dalam hal ini, upah lebih dipandang sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Pembayarannya pun biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraihan bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.⁶

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberikan tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan diselesaikan.⁷

⁵ *ibid.*, h.17

⁶ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 373

⁷ Sugiarso, G dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, (Yogyakarta: Media Pressindo 2005), h. 95

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁸

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, Upah adalah hak pekerjaan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹

Selanjutnya agar dapat memahami apa itu upah maka harus dipahami juga istilah-istilah yang berkaitan dibawah ini:¹⁰

- a. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- b. Pekerjaan/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a.

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30).

¹⁰ Imam Sjah Putra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Harvindo 2013), h. 50

- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pengusaha adalah:
 - 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjelaskan suatu perusahaan milik sendiri;
 - 2) Orang perorangan, persekutuaan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- e. Perusahaan adalah:
 - 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- f. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerjaan/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta

meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 (berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak) jo. Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan yang dalam hal ini adalah pertumbuhan industri, maka kegiatan yang dilakukan atau mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan intra dan interorganisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang tergantung dalam Pancasila.¹¹

Kewajiban pembayaran upah, upah tidak melakukan pekerja. Namun, pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c) Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, menghitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan, atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

¹¹ *Ibid*

- d) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban Negara;
 - e) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f) Pekerjaan/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- Pengaturan pelaksanaan ketentuan di atas, ditetapkan dalam Perjanjian kerja, Perjanjian kerja bersama.

2. Dasar Hukum Upah

- a. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Pemburuan.
- b. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi *International Labour Organization* Nomor 100 mengenai Pengupahan bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang sama Nilainya.
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- f. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- g. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah minimum dalam Rangka Keberlanjutan Usaha dan Kesejahteraan Pekerja.
- h. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.01/Men/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.233/Men/2003 tentang Tata Cara Penagguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor Kep.231/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus.
- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.234/Men/2003. Tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.
- l. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Oprasi Tertentu.
- n. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tantang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

- o. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.
- p. Keputusan Gubernur Lampung yang tertuang dalam SK No. G/813/III.05/HK/2014 tentang Besaran UMR/UMK Provinsi Lampung.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenagakerjaan.¹²

Upah mengupah dalam kerja sebagaimana perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, maka pihak yang sudah terikat kewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.¹³

Pada dasarnya upah diberikan seketika itu juga tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahului upah atau mengakhiri, jadi pembayaran sesuai dengan perjanjian. Tetapi kalau ada perjanjian, harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai.¹⁴

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas

¹² Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹³ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994), h. 56

¹⁴ Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Fiqih Islam Lengkap*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), h. 168

pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakuakn, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan.

4. Sistem Pembayaran Upah dan pengupahan

Ada tiga sistem upah, yaitu:¹⁵

a) Sistem upah menurut waktu, yaitu menentukan bahwa besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka. Keuntungan sistem upah menurut waktu yaitu:

1. Para pekeraja tidak perlu terburu-buru di dalam menjalankan pekerjaan, karena banyak-sedikitnya unit yang mampu mereka selesaikan tidak terpengaruh pada besar kecilnya upah yang mereka terima. Dengan demikian kualitas barang atau jasa yang di berikan akan terjaga.
2. Bagi para tenaga kerja yang kurang terampil, sistem upah ini dapat memberikan ketenangan dalam bekerja, karena walaupun mereka kurang bisa menyelesaikan unit yang banyak, mereka akan tetap memperoleh upah yang sama dengan yang diterima oleh tenaga kerja lain.

Kerugian sistem upah menurut waktu yaitu:

- a. Para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan para pekerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja yang terampil kurang bersemangat dalam bekerja.

¹⁵ Hendra Poerwanto, *Sistem Upah dan Perencanaan Tingkat Upah*, <https://sistes.google.com/site/penganggaranperusahaan/anggaran-tenaga-kerja-langsung/sistem-upah-dan-tenga-kerja-langsung>, Akses 2 September 2014

- b. Adanya kecenderungan para pekerja untuk bekerja lamban, karena besar0kecilnya unit yang dihasilkan tidak berpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima.
- b) Sistem upah menurut unit hasil, yang menentukan besar-kecilnya upah yang diterima tenaga kerja, tergantung pada banyaknya unit yang dihasilkan, semakin banyak upah yang diterima. Keuntungan sistem upah menurut unit hasil yaitu:
 1. Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan akan menentukan besar-kecilnya upah yang akan mereka terima. Akibatnya produktivitas perusahaan meningkat
 2. Adanya kecendrungan pekerja untuk bekerja lebih semangat, agar memperoleh upah yang lebih besar.

Kerugian sistem upah menurut unit hasil yaitu:¹⁶

- a. Para pekerja akan bekerja terburu-buru, sehingga kualitas barang atau jasa kurang terjaga.
- b. Para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah, akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja.
- c. Sistem upah dengan insentif, yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumla unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-kecilnya

¹⁶ *Ibid*

didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah menurut insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut.

Pengupahan adalah salah satu aspek yang penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor Tahun 2003 bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksudnya adalah dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya sewajarnya.

Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan atau di suatu usaha adalah meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karir serta meningkatkan penghasilan dari upah/gaji merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh yang bersifat sensitif, tidak jarang sering menimbulkan perselisihan.

Berdasarkan penjelasan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan Perundang-undangan. Ini disebut upah minimum bisa berwujud upah provinsi dan, kabupaten/kota, atau sektor.¹⁷

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2004), h. 144-145

5. Tata cara pembayaran upah menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah:

- a. Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan ditempat buruh bisa bekerja, atau di kantor perusahaan (Pasal 16).
- b. Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu (pasal 17).
- c. Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan Pasal 17 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja (Pasal 18).

6. Adapun asas pengupahan:

- 1) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan di putus.¹⁸
- 2) Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.¹⁹
- 3) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah waktu kerja.²⁰

¹⁸ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

¹⁹ Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

²⁰ Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 4) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.²¹
- 5) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melakukan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) wajib membayar upah lembur.²²
- 6) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan minimum.²³
- 7) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya.²⁴
- 8) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.²⁵
- 9) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.²⁶
- 10) Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.²⁷
- 11) Dalam hal ini perusahaan dinyatakan pailit atau likudasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari

²¹ Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²² *Ibid*

²³ Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁴ Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁵ Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁶ Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁷ Pasal 95 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.²⁸

- 12) Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan sengaja pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun atau sejak timbulnya hak.²⁹

7. Bentuk Upah

Bentuk upah yang diterima pekerja umumnya dalam bentuk uang, tetapi dalam undang-undang dijelaskan bahwa yang dimaksud upah adalah:

- 1) Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁰
- 2) Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarga.³¹

Uraian diatas menjelaskan bahwa upah diberikan dalam bentuk uang. Namun, secara normatif ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain (tidak dalam bentuk uang) berdasarkan perjanjian atau peraturan perundang-undangan, dengan batas

²⁸ Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁹ Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

³⁰ Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

³¹ Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981

nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima³²

8. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman.³³ Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/ kota dalam wilayah provinsi
2. Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.

Provinsi Lampung telah menetapkan Upah Minimum Provinsi Lampung, UMR/UMK Non Sektor Provinsi Lampung pada Tahun 2015 dipatok Rp 1,581 juta atau naik 13,01 persen dari sebelumnya Rp 1, 399 juta perbulan. Angka ini lebih tinggi 9,57 persen dari KHL di Lampung Rp 1,442 juta. Keputusan ini ditandatangani oleh Gubernur Lampung, yang tertuang dalam SK No: G/813/III.05/HK/2014 pada tanggal 31 Oktober 2014, dan mulai diberlakukan pada tanggal 01 Januari 2015.³⁴

³² Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

³³ Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

³⁴ http://www.hrcentro.com/umr/Lampung/non-kab/non_Sektor/2015

B. Upah dalam Persepektif Fiqih Muamalah

1. Pengertian Upah

Islam adalah agama yang mengatur seluruh kehidupan yang berhubungan dengan manusia, baik yang berhubungan dengan Allah SWT maupun dengan sesama manusia, islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki kewajiban untuk bekerja karena bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta dan kekayaan,serta mencari karunia Allah SWT.

Dengan demikian dalam teori ekonomi membedakan istilah upah dan gaji dilihat dari sisi jenis pekerjaan dan teknis pembayarannya. Dalam upah lebih kepada pekerjaan kasar yang mengandalkan fisik dengan pembayarannya berdasarkan unit kerja yang diselesaikannya. Sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian tertentu yang pembayarannya tetap berdasarkan waktu tertentu.

Hal-hal yang terkait dengan upah adalah:³⁵

1. Upah bersih, merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.
2. Upah borongan: merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan
3. Upah harian: merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
4. Upah lembur: merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat

³⁵ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005),h. 1250

buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.

5. Upah minimum: merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.
6. Upah wajar: merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang tidak bias hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain, dan manusia memiliki kebutuhan untuk melakukan suatu kegiatan. salah satunya adalah dengan melakukan sesuatu untuk mewujudkan sesuatu yang bermanfaat, baik bagi diri sendiri/bagi orang lain. Orang lain dapat melakukan sesuatu dengan melibatkan atau mempengaruhi orang lain dengan ketentuan dan kegiatan, dengan konsekuensi harus memberikan imbalan yang akan menimbulkan bentuk kegiatan manusia yaitu adanya transaksi dalam suatu pekerjaan yaitu upah mengupah atas jerih payah oranglain tersebut jika tidak, berarti termasuk orang yang *zalim*. Setiap manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk selalu bekerja dan berusaha agar dapat memperoleh nafkah atau penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini Allah SWT berfirman mewajibkan kepada seluruh manusia untuk selalu bekerja melalui firmanNya dalam Al-Qur'an surat al-Jum'ah

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٦٤﴾

Artinya: "Apabila telah dikerjakan Shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan sebutlah Allah sebnyak-banyaknya supaya kalian memperoleh keuntungan." (QS. Al-Jum'ah: 10)

Dalam fiqih disebut *Ijarah* (upah-mengupah) dalam suatu pekerjaan. Dalam bahasa arab *al-ijarah* yang berarti upah,sewa jasa atau imbalan. *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan manusia, seperti adanya sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain.³⁶

Secara istilah syariah, menurut ulama fikih, antara lain disebut oleh Al-Jazairi (2005:523), *ijarah* dalam akad terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu. Menurut Zuhaily (1989:729), ia mengatakan bahwa *ijarah* adalah transaksi pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu melalui pembayaran "upah" tanpa diikuti dengan pemindahan hak pemilikan atas barang sewa(*ijarah*). Selanjutnya Suhaily (1989:732) mengemukakan pendapat mazhab Hanafiyah bahwa sewa (*ijarah*) adalah pemindahan pemilikan manfaat tertentu yang dipebolehkan dalam waktu tertentu dengan kompensasi tertentu.³⁷

Al-Ijarah berasal dari kata *al-ijru*, yang artinya menurut bahasa ialah *al-iwadh*, artinya dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah. Menurut MA Timahi, *al-ijarah* (sewa-menyewa) ialah akad (perjanjian) yang berkenaan dengan kemanfaatan (mengambil manfaat

³⁶Nasution Haroen, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta:Gaya Media Pratama 2007), h. 228

³⁷Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah klasik dan kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia anggota IKAPI, 2012) h.185

sesuatu) tertentu, sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya, dengan memberikan pembayaran (sewa) tertentu.³⁸

Menurut etimologi, *ijrah* adalah (menjual manfaat).³⁹ Menurut pengertian lain mengatakan bahwa secara etimologi *ijarah* adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Definisi ini digunakan istilah-istilah *ajr*, *Ujrah* dan *ijrah*. Kata *ajrah-hu* dan *ajara-hu* digunakan apabila seseorang memberikan imblan atas pekerjaan orang lain. Istilah ini hanya digunakan pada hal yang positif, bukan hal-hal negatife. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan didunia.⁴⁰

Ijarah adalah “pemilik jasa dari seseorang yang menyewakan (*mu'ajir*), oleh yang menyewa (*musta'jir*), serta pemilihan harta dari pihak *Musta'jir* oleh seorang *Mu'ajir*”.⁴¹ Dengan demikian, *ijarah* berarti merupakan transaksi terhadap jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu pula.

Sedangkan secara *etimologis* kesepakatan kerja dalam Islam disebut dengan *al-ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru* yang artinya menurut bahasanya ialah *al-iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah. Dalam bahasa Indonesia dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan para pekerjanya. Upah itu sendiri mempunyai pengertian yang menurut

³⁸ Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2011), h. 167

³⁹ Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), h. 121

⁴⁰ A. Riawan Amin.Sc. , *Buku Pintar Transaksi Syariah (Menjalin Kerja Sama dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam)*, (Jakarta Selatan: Penerbit Hikmah (Pt Mizan Publika,) 2010). h. 145

⁴¹ Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Persepektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 81

bahasa Indonesia ialah, “uang dan lainnya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu”.⁴²

Sayyid Sabiq mengartikan bahwa “*Al-Ijarah* berasal dari kata *Al-Ijru* yang berarti *Al-Iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ats-Tsawab* (pahala) dinamakan *Ajru* (upah)”. Menurutny, dalam pengertian *Syara’ Al-Ijarah* ialah, suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.⁴³ Dalam arti luas *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.⁴⁴

Bila diatas disinggung *ujrah/upah* berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, maka pada garis besarnya *ijarah* terdiri atas:

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah mobil, pakaian dan lain-lainnya.
2. Pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (*nafs*), seperti seorang nelayan.⁴⁵

Jenis yang pertama mengarah kepada pada sewa-menyewa, sedangkan jenis kedua lebih bertujuan pada upah-mengupah. Jadi bidang perburuhan pun tertentunya sudah termasuk dalam bidang *ijarah/ujrah*.⁴⁶

⁴² Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3. H.1250

⁴³ Syayid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, (Bandung: PT Alma’rif, 1987), h. 15

⁴⁴ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 29

⁴⁵ Abudurrahman al-Jaziri, *Fiqh Empat*, alih bahasa oleh H. Moh Zuhri Dipl. Tafl, et Al., (Semarang: as-Syifa, 1994), cet Ke-2,., h.166.

⁴⁶ Helmi Karim M.a., *FIqh Muamalah*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo, 1993), cet Ke-1, h. 34

Jualah mempunyai keterkaitan dengan upah itu sendiri. *Jualah* menurut tata bahasa bermakna ‘sesuatu yang diberikan kepada seseorang untuk dipekerjakan’, dan makna ini mendekati makna ini mendekati makna syar’i-nya karena mengungkapkan formula konsekuensi bagi seseorang yang menghaikan manfaat tertentu, seperti perkataan anda, “ siapa yang menjahit baju ku akan mendapatkan sekian.”⁴⁷

Diisyartkan dalam firman Allah dalam Al-Qur’an Surat Yusuf:72

.....وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ ﴿٧٢﴾

Artinya: “Dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya”.

Dalam kitab fiqh Islam Wa Adillatuhu, Wahbah Az-Zuhaili mengungkapkan bahwa *ju’alah* diartikan sebagai sesuatu yang disiapkan untuk diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu.⁴⁸ *Jualah* bukanlah suatu kesepakatan perjanjian melainkan hanya berupa konsekuensi atas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang. Kerenanya *ju’alah* hanya membutuhkan ijab dan tidak selain itu.

Dengan demikian, *jualah* bias diartikan janji arau hadiah atau upah, pengertian secara etimologi berarti upah atau hadiah yang diberikan kepada seseorang karena orang tersebut mengerjakan atau melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Secara terminologi fiqh berarti, “ suatu Iltizaam (tanggung jawab) dalam bentuk janji memberikan imbalan upah tertentu secara sukarela

⁴⁷ Baqir Syarif Al-Qasyir, *keringat Buruh*, penerjemah: Ali Yahya, (Jakarta: Al-Huda, 2007), cet ke-1, h. 159

⁴⁸ Wahab Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, penerjemah: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk (Jakarta: Gema Insani, 2011), cet ke-1, jilid ke 5-, h. 432

terhadap orang yang berhasil melakukan perbuatan atau memberikan jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan atau dihasilkan sesuai dengan diharapkan.⁴⁹

Mazhab Maliki mendefinisikan *Ju'alah* sebagai suatu upah yang disajikan sebagai imbalan atas suatu jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan oleh seseorang. Sedangkan madzhab Syafi'I mendefinisikan *Ju'alah* adalah memberimbalan atau bayaran kepada seseorang sesuai dengan jasa yang diberikan kepada kita.⁵⁰

Definisi dari Madzhab Maliki menekankan segi ketidak pastian berhasilnya perbuatan yang diharapkan. Sedangkan Madzhab Syafi'I menekankan segi ketidakpastian orang yang melaksanakan pekerjaan yang diharapkan.

Menurut Adam Smith sebagaimana diikuti oleh Mannan, bahwa upah dapat dipandang dari dua segi, yaitu moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama jangka waktu yang ditentukan, katakanlah, sebulan, seminggu atau harian, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Sesungguhnya upah dari seorang pekerja tergantung pada beberapa faktor. Seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya. "pekerja kaya atau miskin, di beri imbalan baik atau buruk sebanding dengan harga nyata atau bukan harga nominal atas jerih payahnya.⁵¹ Upah merupakan hak bukan pemberian sebagai hadiah. Oleh karena itu, tidak ada pekerjaan

⁴⁹ Saifudin, "Konsep *Ju'alah*". Di akses pada tanggal 1 April 2011 dari situs http://ustazsaifudin.wakaf.org/v1/2009/01/06/konsep_jualah/

⁵⁰ Mustafa Diib al-Bugha, *FIKIH ISLAM LENGKAP Penjelasan Hukum-hukum Islam Mazhab Syafi'I*, Penerjemah: D.A. Pakih sati, (Solo: Media Zikir, 2009) h. 305

⁵¹ M.A. Mannan, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Intermasa, 1992), Edisi-1, h. 116

tanpa tanda upah. Hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT. Surat al-Fusilat ayat 8:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٨﴾

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, mereka mendapat pahala yang tiada putus-putusnya".

Dari ayat diatas, gterlihat bahwa upah kerja hendaklah professional, sesuai dengan ukuran kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya kecurangan.⁵²

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

a. Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

Ujarah *al-misli* adalah upah yang sepadan dengan kerjaan serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi pekerja dan penerima kerja pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut.

Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsure eksploitasi didalam setiap transaksi-transaksi. Dengan demikian, melalui tariff yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi

⁵² Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringat Mengering*, (Jakarta: PPMI, 2000), cet-1 h. 41

dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.⁵³

Ibnu Taimiyah mengemukakan sebagaimana dikutipkan oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan pemerintah dan penawaran pasar, tanpa investasi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan tidak wajar, misalnya pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi, sehingga merugikan perusahaan atau perusahaan memberikan upah secara sewenag-wenang, maka pemerintah berhak untuk menetapkan. Hal tersebut bermaksud untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak (*employer and employed*), yakni sama-sama menerima ketetapan yang ada. Akan tetapi jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka mereka harus sepakat besarnya upah yang telah ditentukan pemerintah.⁵⁴

Ibnu Khaldun mengemukakan bahwa kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja itu sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil.

b. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musammah*)

Upah yang disebut *ujrah al-musammah* syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan. Sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang

⁵³ M. Arskal Salim, *etika Intervensi Negara : Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1990), h. 99-100

⁵⁴ A.A. Islah, *Konsep Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997),. H. 99

telah disebutkan melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara’

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat ini merupakan upah yang disebutkan (*ajrun masamma*). Apabila belum disebutkan ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberikan upah yang sepadan (*ajrul misli*).⁵⁵

Dalam fiqih muamalah, upah masuk kedalaam pembahasan tentang *ijarah/ujrah*. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa *ijarah* bermakna akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.⁵⁶

Dari beberapa pengertian upah di atas, meskipun berbeda-beda, tetapi maksudnya sama, yaitu penggantian jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atas majikan. Sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa pendapat dan ulasan di atas. Dapat disimpulkan bahwa upah memang peran penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Dengan kata lain, tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atas jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai.

⁵⁵ Afzalur RahmaN, *Lok.*, *Cit.*h. 361

⁵⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1983), Jilid. 3

2. Dasar Hukum Upah

1) Landasan Al-Qur'an

Al-qur'an surat Al-Baqarah ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
الرِّضَاعَةَ ۚ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ
نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةُ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ ۚ
وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا
وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۚ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا
أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah

*Maha melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Baqarah : 233)*⁵⁷

Ayat diatas menjelaskan bahwa membayar upah kepada orang yang melakukan pekerjaan, mereka berhak mendapatkan upah sesuai dengan besarnya besarnya upah yang telah disepakati adalah suatu kewajiban. Apabila upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan perjanjian maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaklah tidak berbuat curang terhadap pemberian upah. Pemberian upah dapat berupa jumlahnya apabila telah di sepakati bersama antara kedua belah pihak, dan tidak ada yang dirugikan.

Al-Qur'an surat az-Zukhruf ayat 32



أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ لَنْ قَسِمْنَا بِئِهِمْ مَعِشَتَهُمْ فِي
الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ
بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلَخِيًّا ۖ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

*Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (Q.S Az-Zukhruf ayat 32)*⁵⁸

⁵⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*, (Ciputan Tangerang Selatan: PT Kalim, Ruko Eksklusif. Jln. W.R. Supratman No 7, 2011). Hal 38

⁵⁸ *Ibid.*, h. 38

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan kelebihan sebagai manusia atas sebagian yang lain, agar manusia itu dapat saling membantu antara yang satu dan yang lainnya, salah satu caranya dengan melakukan akad *ijarah* (upah-mengupah), karena dengan akad *ijarah* itu sebagai manusia dapat mempergunakan sebagai yang lainnya, sedangkan manusia dapat mempergunakan sebagaimana yang lain dan mestinya.

Al-Qur'an surat Al-Qashas ayat 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَعْجِرُهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعَجَرْتَ
الْقَوَى الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ
هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبْلٍ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ
عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۖ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ
الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku

Termasuk orang-orang yang baik".(Q.S Al-Qashas ayat 26-27)⁵⁹

Ayat di atas menerangkan bahwa *ijarah* telah disyariatkan oleh Islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang ayah kepada seseorang yang bekerja kepadanya, dan menjanjikan imbalan sesuatu dengan ketentuan waktu dan manfaat yang diterima oleh seorang ayah tersebut. Dalam ayat ini dijelaskan bahwa “Berkatalah dia (Syu’aib): “sesungguhnya aku bermaksud untuk menikahkan kamu dengan puteri kedua ku, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delan tahun jika kamu cukupkan sepuluh tahun ,maka itu adalah suatu kebaikan dari kamu”.

Al-qur’an Surat Al-Imran ayat 57

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (Q.S Al-Imran : 57).⁶⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa upah harus dibayarkan sebagaimana yang disyariatkan Allah SWT dalam Al-qur’an dalam surat diatas bahwa setiap pekerja yang bekerja harus dihargai dan diberikan upah, tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah. Memberikan upah seharusnya seimbang atau setimpal karena jika tidak

⁵⁹*Ibid.*, h. 389

⁶⁰*Ibid.*,h. 58

dipenuhi maka bagi sipekerja ini adalah kezaliman, yang mana Allah tidak menyukai kezaliman.

Al-Qur'an surat An-nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang bai dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S An-nahl : 97)

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Dalam ayat ini juga dikatakan bahwa tidak adanya diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama dan Allah akan memberikan imbalan (pahala) kepada mereka yang melakukannya dan setimpal dengan amalan yang mereka lakukan dan akan lebih besar dengan apa yang mereka lakukan.

Al-Qur'an surat Al-Kahfi ayat 30

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang

mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”
(Q.S Al-Kahfi : 30)

2) Landasan Sunnah

Berdasarkan hadist Rasulullah Saw yang membalas tentang *ijarah* disyaratkan agar upah daalm transaksi *ijarah* disebutkan dengan jelas dan diberitahukan besar atau kecilnya upah pekerjaan. Hadist riwayat ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hanifah dan Abu Sa’id al-Khudri, Nabi SAW berkata:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجْرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Artinya: “ Dari Abu Sa’id al-Khuri radillahu’anh. sesungguhnya Nabi Shallahu’alaihi wasallam bersabda: Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.” (H.R Abdul Razaq Sanadnya terputus, dan Al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifa) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam⁶¹

⁶¹ Ibnu Hajar Alasqolani, *Bulughul Marom Min Adilatil Ahkam*, (Jakarta: Darunn Nasyr Al Misyriyyah,t.th), h. 189

Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ (أُعْطُوا أَلَّا جَيْرَ أَ جُرَّةَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ
• وَفِي الْبَابِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَبِي يَعْلَى
وَالْبَيْهَقِيِّ وَجَابِرٍ عِنْدَ الطَّبْرَانِيِّ ، وَكُلُّهَا ظَعَامٌ .

Artinya : Dari Ibnu Umar ra berkata: Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”.(HR. Ibnu Majjah dan Imam Thabrani). Dan pada bab ini hadis dari Abi Hurairah ra, menurut Abi Ya ‘la dan Baihaqi, dan hadis dari Jabir menurut Tabrani semuanya Dhaif.

Hadist diatas menjelaskan tentang ketentuan pembayaran upah terhadap orang yang dipekerjakan, yaitu Nabi sangat menganjurkan agar dalam pembayaran upah itu hendaklah sebelum keringatnya kering atau setelah pekerjaan itu selesai dilakukan.

3) Landasan Ijma’

Mengeni disyari’atkan *ijarah* semua umat bersepakat tak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma’*) ini, sekalipun ada diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.⁶² Telah dijelaskan bahwa Allah SWT telah mensyari’atkan *ijarah* ini yang tujuannya untuk kemaslahatan umat, dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan *ijarah*. Berdasarkan Al-qur’an dan Hadist dan *ijma’* bahwa hukum *ijarah* atau upah mengupah diperbolehkan, yang mana

⁶² Sayyid Sabiq, *Op.Cit.*, h.18

harus sesuai dengan rukun dan syarat dan ketentuan dalam Islam.

3. Rukun dan Syarat upah

1. Rukun *Ijarah*

Rukun dalam unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya, rumah terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.⁶³

Ahli-ahli hukum mazhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya obyek akad. Perbedaan dengan mazhab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad.

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada empat,⁶⁴ yaitu:

a. Aqid (orang yang berakad)

Aqid yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewakan atau yang menerima upah disebut *musta'jir*.⁶⁵

⁶³ Samsul Anwar. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 95

⁶⁴ Rachmat Syafe'i. *Op.cit*, h. 125

⁶⁵ Hendi Suhendi. *Op.Cit*. h. 117

Karena itu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyatan untuk melakukan akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu hanya sekedar *mumayyiz* saja.⁶⁶

b. *Shiqhat*

Shiqhat , ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'ir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah, ijab kabul sewa-menyewa. Misalnya: “Upah (*Ujrah*)disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak pik dalam sewa-menyewa maupun dalm upah mengupah.⁶⁷

2. Manfaat

Manfaat yang menjadi objek *Ijarah* harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad itu tidak sah.⁶⁸

Keabsahan *ijarah* sangat berkaitan dengan keempat rukun *ijarah* di atas. Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijarah* itu senantiasa harus memperhatikan ketentuan-ketentuan yang bias menjamin pelaksanaan agar tidak merugikan salah satu pihak, serta terpeliharanya maksud-maksud mulia yang diinginkan agama.

Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan mengenai rukun *ijarah* yang terdiri dari:

- a. *Sigat ijarah* yaitu ijab qobul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak) baik secara verbal atau dalam bentuk lain
- b. Pihak-pihak yang berakad, terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.

⁶⁶ Samsul Anwar, *Lok. Cit*,

⁶⁷ *Ibid* ,h.170

⁶⁸ Ali Hasan, *Op.Cit*.h. 232

Selain *ijarah/ujrah* , fiqih muamalah juga membahas tentang *Ju'alah* yang mempunyai keterkaitan dengan upah itu sendiri. Sebagaimana pengertian *ju'alah* yang sudah dijelaskan, *ju'alah* juga dapat dijadikan akad dalam pengupahan karyawan atas imblan jasa yang diberikannya. Namun diperhatikan bahwa *Ju'alah* bukanlah sesuatu kesepakatan perjanjian. Ia hanya berupa konsekuensi. Karenanya *al- Jualah* hanya membutuhkan ijab dan tidak selain itu.

Madzhab Maliki, Syafi'I dan Hambali berpendapat, bahwa agar perbuatan hukum yang dilakukan dalam bentuk *ju'alah* itu dipandang sah, maka harus ada ucapan (*shighat*) dari pihak yang menjanjikan upah atau hadiah, yang isinya mengandung izin bagi orang lain untuk melaksanakan perbuatan yang diharapkan dan jumlah upah yang jelas tidak seperti iklan dalam surat kabar yang bisanya tidak menyebutkan imbalan secara *pasti*. Ucapan tidak mesti dari orang yang memerlukan jasa itu, tetepi boleh juga dari orang lain seperti wakilnya, anaknya atau bahkan orang lain yang sedia memberikann upah. *Ju'alah* dipandang sah, walaupun hanya ucapan ijab saja yang ada, tan[pa ada ucapan *qabul* (cukup sepihak).

Ada beberapa hal yang mesti diperhatikan dalam melaksanakan akad *ju'alah* ini, *yaitu*:

1. Orang yang menjanjikan upah atau hadiah harus orang yang cakap untuk melakukan tindakan hukum, yaitu: baligh, berakal dan cerdas. Sedangkan menurut ulama Malikiyah dan Hanafiyah, akad *Ju'alah* dipandang sah, oleh anak yang *mumayyiz*.⁶⁹
2. Upah atau hadiah yang dijanjikan harus terdiri dari sesuatu yang bernilai harta dan jelas juga jumlahnya.

⁶⁹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah: Abdul Hayyie al-Katani, dkk., (Jakarta:Gema Insani, 2011), cet. ke-1 jilid ke-5., h. 435

Harta yang haram tidak dipandang sebagai harta dan jelas juga jumlahnya. Harta yang haram dipandang sebagai harta yang bernilai (Mazhab Maliki, Syafi'i dan Hambali).

3. Pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu harus mengandung manfaat yang jelas dan boleh dimanfaatkan menurut hukum syara'.
4. Madzhab Maliki dan Syafi'i menambahkan syarat bahwa dalam masalah tertentu, *ju'alah* tidak boleh dibatasi waktu dengan waktu tertentu, seperti mengembalikan (menemukan) orang yang hilang. Sedangkan Mazhab Hambali membolehkan pembatasan waktu.
5. Madzhab Hanbali menambahkan bahwa pekerja yang diharapkan hasilnya itu, tidak terlalu berat, meskipun dapat dilakukan berulang kali, seperti mengembalikan binatang ternak yang lepas dalam jumlah banyak.

Menurut ulama Hanafiah, akad *ju'alah* tidak dibolehkan karena didalamnya terdapat unsur *gharar* (penipuan), yaitu ketidakjelasan pekerjaan dan waktunya. Sedangkan menurut ulama Malikiyah, Syafi'i dan Hanabilah, akad *ju'alah* dibolehkan dengan dalil firman Allah dalam kisah Nabi Yusuf a.s, bersama saudara-saudaranya.⁷⁰

قَالُوا نَفَقْدُ صَوَاعَ الْمَلِكِ وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ ﴿٧٢﴾

Artinya: “ penyeru-penyeru itu berkata: "Kami kehilangan piala Raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya".

⁷⁰*Ibid.*, h. 433

Dalam hadist ini juga diriwayatkan yang berkaitan dengan *ju'alah*, bahwa para sahabat pernah menerima hadiah atau upah dengan cara *Ju'alah* berupa seekor kambing karena salah seorang diantara mereka berhasil mengobati orang yang dipatuk kalajengking dengan cara membaca Al-Fatihah. Ketika mereka menceritakan hal itu kepada Rasulullah, karena takut hadiahnya tidak halal. Rasulullah pun tertawa seraya bersabda: "*Tahukah anda sekalian, bahwa itu adalah jampi-jampi (yang positif). Terimalah hadiah itu dan beri saya sebagaian*". (HR. Jamaah, mayoritas ahli Hadits kecuali An Nasa'i).⁷¹

Ulama yang membolehkan akad *ju'alah* bersepakat bahwa akad ini adalah akad yang tidak mengikat, berbeda dengan akad *ijarah*. Oleh karena itu dibolehkan bagi *ja'il* (pembuat akad) membatalkan akad *ju'alah* ini. Pembatalan ini terjadi perbedaan pendapat oleh ulama dari segi pembatalan akad ini.

Ulama Malikiyah berpendapat bahwa membatalkan akad *ju'alah* sebelum pekerjaan dimulai. Menurut mereka akad ini mengikat atas *ja'il*, bukan *'amil*, dengan dimulainya pekerjaan itu. Adapun bagi *'amil* yang akan diberikan upah, akad ini tidak mengikat atasnya dengan sesuatu apapun, baik sebelum bekerja atau sesudahnya, maupun dimulai pekerjaan. Sedangkan ulama Syafi'iah dan Hanabilah berpendapat bahwa boleh membatalkan akad *ju'alah* kapan saja sesuai dengan keinginan *ja'il* dan *'amil* khusus (yang ditentukan). Hal ini seperti akad-akad yang bersifat tidak meningkat lainnya, seperti akad-akad yang mengikat lainnya, seperti akad *syirkah* dan *wakalah*, sebelum selesainya pekerjaan yang dimintaitu. Jika yang membatalkan adalah *ja'il* atau *'amil* khusus sebelum dimulainya pekerjaan yang diminta, atau yang membatalkan adalah *'amil* sesudah

⁷¹*Ju'alah*, artikel di akses pada tanggal 1 april dari <http://lukmannomic.wordpress.com>

pekerjaannya dimulai, maka *amil* tidak berhak mendapatkan apa pun dalam dua keadaan tersebut. Hal itu karena pada keadaan pertama dia belum mengerjakan apa pun, dan pada keadaan kedua belum tercapai maksud *ja'il* dalam akad itu. Adapun jika *ja'il* membatalkannya setelah pekerjaannya menurut ulama Syafi'iyah dalam pendapat yang paling benar (*al-ashahh*), karena itu adalah pekerjaan yang berhak mendapatkan imbalan dan *ja'il* belum menyerahkannya pada *'amil* upah kerjanya. Hal ini sama seperti jika pemilik harta membatalkan akad mudharabah setelah pekerjaannya dimuali dan *'amil* membatalkannya sebelum pekerjaannya selesai, maka dia tidak berhak mendapatkan apa pun.⁷²

Meskipun *ju'alah* merupakan akad dalam upah-mengupah sebagaimana halnya dengan *ijarah*, akan tetapi ada lima perbedaan antara *ju'alah* dan *ijarah*, yaitu:⁷³

1. Akad *ju'alah* sah dikerjakan oleh *'amil* umum (tidak tertentu), sedangkan *ijarah* tidak sah dilakukan oleh orang yang belum jelas.
2. Akad *ju'alah* dibolehkan pada pekerja yang belum jelas, sedangkan *ijarah* tidak sah kecuali pekerjaan yang sudah jelas.
3. Dalam *ju'alah* tidak disyaratkan adanya qabul (penerimaan) dari *'amil*, karena *ju'alah* adalah akad dengan kehendak satu pihak. Sedangkan dalam akad *ijarah* wajibnya qabul dari buruh yang mengerjakan pekerjaan itu, karena *ijarah* adalah akad dengan kehendak dua belah pihak.
4. *Ju'alah* adalah akad yang tidak mengikat, sedangkan *ijarah* adalah akad yang mengikat dan salah satu pihak tidak boleh membatalkan kecuali dengan kerelaan dan persetujuan pihak lainnya.

⁷² Wahbah az-Zuhaili, *Op.Cit.* h. 437-438

⁷³ *Ibid.*, h. 439-40

5. Dalam *ju'alah* 'amil tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah menyelesaikan pekerjaannya. Jika ia, mensyaratkan agar upahnya didahulukan, maka akad *ju'alah* batal. Sedangkan dalam *ijarah* boleh mensyaratkan upah didahulukan.

Dari gambaran diatas, upah dalam konteks fiqih muamalah mengandung nilai yang sangat kompleks dengan aturan-aturan yang telah ditentukan. Penentuan upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawannya.

Dari beberapa ulasan mengenai upah dalam konsep fiqih muamalah di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, *ujrah* atau upah, adalah berupa pengambilan atau pemilikan manfaat, baik pemanfaatan barang maupun pemanfaatan tenaga.

4. Macam-macam *Ijarah*

Ijarah ada dua macam:⁷⁴

1. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijrah* bagian pertama ini, objek kadnya adalah manfaat dari suatu benda.
2. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian ini, objek akadnya adalah pekerjaan seseorang.

Pendapat lain mengemukakan kan *ujrah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwadlu* (ganti). Dengan sendirinya, lafadz *al-tsawab*(pahala) bias dikaitkan dengan upah. Mengingat *al-tsawab* (pahala), merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik.⁷⁵

Ujrah atau upah diartikan sebagai pemilik jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh

⁷⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), cet. h. 329

⁷⁵ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnagh*, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Majuki, (Bandung: al-Ma'arif), cet Ke-7, h. 15

musta'jir (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.⁷⁶ Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut *ujrah*, *ajrun* yang dapat dikaitkan dalam firman Allah dalam Surat At-Thalaq: 6

..... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ

Artinya: “Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian maka berikanlah upah-upahnya” (Qs. At-Thalaq: 6)

Adapun mengenai bentuk upah, tidak selalu harus berbentuk uang, makanan, pakaian dan sejenisnya dapat pula dijadikan upah. Seorang *ajir* boleh dikontrak dengan sesuatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui, seperti yang telah disebutkan dalam ayat diatas.⁷⁷

Upah (*ijarah*) adalah transaksi yang lazim dilakukan dalam mengambil manfaat dengan harga tertentu dan dalam waktu tertentu. Tentu saja, hukum mengenai upah adalah boleh.⁷⁸

5. Upah Menurut Hukum Islam

1. Besaran Upah yang Harus Diterima oleh Pekerja

Dalam Islam besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan

⁷⁶ Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 83

⁷⁷ *Ibid.*, h. 91

⁷⁸ H. Rachman Djatrika, *Pola Hidup Muslim*, (Bandung: Pt Remaja Rosada Karya, 1991) h 85

jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut.⁷⁹

Tingkatan upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerjaan yaitu, pangan, sandang, dan papan. Sadeq (1989) menjelaskan bahwa ada dua faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara.⁸⁰

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

a. Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)

Ujarah *al-misli* adalah upah yang sepadan dengan kerja serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi pekerja dan penerima kerja pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut.

Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsure eksploitasi didalam setiap transaksi-transaksi. Dengan demikian, melalui tariff yang sepadan,

⁷⁹ Hadi Muttaqin Hasyim, *Pengajian dalam Islam*, (<http://mutaqinhasyim.wordpress.com/2009/06/16/pengajian-dalam-Islam/>, diakses 15 Agustus 2010).

⁸⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung l

setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.⁸¹

b. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musammah*)

Upah yang disebut *ujrah al-musammah* syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan. Sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat ini merupakan upah yang disebutkan (*ajrun masamma*). Apabila belum disebutkan ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberikan upah yang sepadan (*ajrul misli*).⁸²

2. Perbedaan Tingkat Upah dalam Islam

Pandangan orang tentang tingginya upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun, arti mencukupi sangat relative dan tergantung sudut pandang yang dipakai. Sisi lain dari mancukupi adalah kewajaran. Berapa sebenarnya tingkat upah yang wajar. Dalam sejarah pemikiran

⁸¹ M. Arskal Salim, *etika Intervensi Negara : Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta:Logos, 1990), h. 99-100

⁸² Afzalur RahmaN, *Lok., Cit.h.* 361

ekonomi dikenal berbagai Madzhab yang masing-masing mempunyai kosep sendiri-sendiri tentang upah wajar.⁸³

Upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang di hasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.⁸⁴

Bekerja bukan lah masalah kuantitas tapi kualitas penggunaan waktu dengan keberkahan sebagai margin keuntungan. Dari sini, semakin efektif seseorang memanfaatkan waktunya untuk kepentingan kepda Allah, dirinya dan perusahaan akan semakin mahal kompensasi yang dapat diberikan atas pemanfaatan waktu tersebut.⁸⁵

Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk hidup yang menyenangkan. Bahkan, bias mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang paling penting untuk dianalisis disini adalah faktor-faktor yang mnejadi sumber dari perbedaan dari perbedaan upah.⁸⁶

⁸³ Arifida BR. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesian, 2003), h. 149

⁸⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 758

⁸⁵ Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah, *Etika Bisnis Islam* (Jakarta: Gramata Publishing, 2011), h. 16

⁸⁶ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997), h. 310

1. Perbedaan jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2. Perbedaan kemampuan, keahlian. Dan pendidikan

Kemampuan, keahlian, keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah beda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada golongan pekerjaan lainnya. Secara lahiriah, sebagai pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi.⁸⁷

3. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori seringkali diumpamakan terhadap mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.⁸⁸

Faktor geografis juga merupakan salah satu sebab yang menimbulkan ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Adakalanya ditempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upahnya relative lebih rendah.

⁸⁷ Adi Sasono, et. Al *Pembaharuan Sistem Upah*, (Jakarta: Cides, 1994), h. 26

⁸⁸ Panyaman P Simanjuntakn, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: LPEEUI 1998), h. 52

Dalam keadaan seperti ini, wajar apabila para pengangguran itu berpindah ketempat dimana terdapat kekurangan tenaga kerja dihadapi.

Perbedaan tingkatan upah juga bias ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah bias juga disebabkan oleh ketidaktahuannya atau juga keterlambatan. Tetapi dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya upah diantara tingkat kerja.

Hal ini karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan, dan hasil material. Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam Al-Qur'an surat an-Nisa' ayat 32



Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”. (QS. An-Nisa’: 32)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan tingkat upah diakibatkan karena perbedaan bakat, kesanggupan dan kemampuan. Hal tersebut telah diakui dalam dalam ajaran Islam. Akan tetapi dengan syarat, para pengusaha tidak mengeksploitasi tenaga para pekerja tanpa memperhatikan upah mereka. Sedangkan para pekerja juga tidak boleh mengeksploitasi pengusaha melalui serikat buruh. Mereka juga harus melaksanakan tugas pekerja mereka dengan tulus dan jujur.

Selain itu pengupahan dalam konteks Islam terdapat perbedaan yang sangat mencolok dengan upah kepada karyawannya tanpa memperhatikan atas pertimbangan kebutuhan hidup karyawan. Sedangkan dalam Islam, upah menjadi sorotan yang menjadi perhatian penting demi keberlangsungan kesejahteraan karyawannya.

Perbedaan mengenai besaran upahnya juga di atur dalam Al-Qur'an, Firman Allah dalam Surat Al-Ahqaf: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(QS. AL-Ahqaf: 19).

Ayat ini menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya. Maududi menjelaskan bahwa kebijakan upah diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman.

6. Metode Penentuan Upah

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang paling penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat ditetapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut:⁸⁹

1. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah perjam, perhari, perminggu, atau perbulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negative yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih tidak ada.

2. Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahannya dari sistem ini, apabila tidak ada control dengan ketat atas

⁸⁹*Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah*, di akses pada tanggal 14 juni 2111 dari situs <http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/>

hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3. Upah Premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Islam pun mempunyai ketentuan yang masih bisa dijadikan pedoman dalam penetapan upah karyawan. Adapun acuan dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut:⁹⁰

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
4. Dari sisi keadilan, pekerja yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar yang sama pula (proporsional)
5. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.

7. Hubungan Kerja dalam Islam

Sebagai umat beragama yang bertujuan untuk mengantarkan manusia kejenjang kehidupan yang lebih sejahtera, Islam membentangkan dan merentangkan pola hidup yang ideal dan praktis. Dengan beribadah

⁹⁰ Dep Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publing, 2011, h. 16

seseorang sudah merasa berhubungan dengan Sang Pencipta secara vertikal. Menyembah kepada-Nya dengan penuh ketaatan dan cinta sebagaimana dicontohkan dalam Sunnah Rasul. Aspek ibadah ini yang memberikan penghayatan kepada aspek muamalah agar berjalan dengan lancar dan terarah dengan koridor Islam.

Dalam aspek ini manusia berhubungan secara horizontal antara satu dengan yang lainnya dalam lapangan ekonomi, sosial kemasyarakatan dan nilai-nilai dalam rangka memenuhi hajat hidup di dunia fana ini. Saling tolong menolong, bantu membantu dan saling menerima dan saling member yang dalam doktrin Islam. Yang mana Islam mempunyai aturan-aturan dan etos kerja yang wajib dipatuhi dan dipedomani.⁹¹

Dalam hal ini untuk mencapai tujuan sangat diperlukan keadilan. Karena keadilan adalah ramuan penting mencapai *maqashid asy-syari'ah*, sulit untuk memahami sebuah masyarakat muslim tanpa keadilan. Islam sangat tegas dalam pengetasan kezaliman dari masyarakat. Kezaliman merupakan istilah yang menyeluruh mencakup semua bentuk ketidakadilan, eksploitasi, penindasan dan kemungkinan seseorang melupakan hak-hak orang lain atau tidak memenuhi kewajiban-kewajiban pribadi mereka.⁹²

Dengan adanya keadilan ini, diharapkan nantinya dapat menciptakan hubungan kerja yang Islami dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagin pengusaha dan para pekerja. Adapun hak-hak dan kewajiban bagi pengusaha dan para pekerja: adapun hak-hak dan kewajiban para pekerja adlah sebagai berikut:

⁹¹ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam*, (Jakarta: CV PEDOMAN ILMU JAYA, 1992), h. 6

⁹² Umar Chapra, *Al-Qur'an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Penerjemah: Lukman hakim, (JYogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997), h. 5

1. Hak para pekerja

Adapun hak-hak para pekerja yang wajib dipenuhi adalah:

a. Hak memilik pekerjaan yang sesuai.

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi yang dimiliki.⁹³

b. Hak persamaan antara pria dan wanita dalam bekerja.

Islam tidak melihat gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakan. Al-Qur'an menegaskan, hasil kerja dan kesungguhannya wanita pun dihargai sebagaimana pria.⁹⁴

c. Hak memperoleh upah yang sesuai

Kaidah Islam menegaskan bahwa upah sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan atau tindakan anarki. Jika Islam menetapkan bahwa upah ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah upah yang ditentukan berdasarkan jenis suatu pekerjaan

d. Hak cuti dan keringan pekerjaan

Hak cuti biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja, hari libur dan faktor-faktor lain yang mengharuskan atau memungkinkan seseorang harus istirahat atau cuti.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ

⁹³ Abdul Hamid Mursi, *SDM Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*(Jakarta: Gema Insani Peress, 1997), h. 155

⁹⁴ *Ibid.*, h.156

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

e. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak empat belas abad yang lalu. Ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahiliahan dan keeterbelakangan. Islam menetapkan hak ini di atas segalanya.

2. Kewajiban para pekerja

Adanya kewajiban para pekerja yaitu:

a. Amanah dalam bekerja

Islam menilai bahwa memahami amanah kerja merupakan jebnis ibadah yang paling utama. Dalam bekerja agama Islam mengerahkn individu dan masyarakat utnuk melksanakan amanah yang telah diberikan secara baik dan benar. Hal ini bias dilakukan jika karywan bekerja secara profesinal dan jujur.

b. Mendalami agama dan profesi

Merupakan kewajiban setiap muslim apapun profesinya. Menekuni dan memahami pekerjaan yakni pekerjaan dituntut agar senantiasa mngikuti dinamikan kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Hal ini benar dalam Firman Allag dalam Surat At-Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Jika sudah mengetahui hak dan kewajiban para pekerja, maka perlu diketahui hak dan kewajiban para pengusaha. Adapun hak dari seorang pengusaha yang memperoleh keuntungan dari usahanya baik berupa material maupun non-material. Sedangkan kewajiban dari para pihak pengusaha terhadap para pekerja yaitu membayar upah atau gaji, karena upah merupakan salah satu kesejahteraan yang harus diterima oleh pekerja dan merupakan kewajiban para pengusaha terhadap pekerja.⁹⁵

Adapun kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada buruh, yang telah menyelesaikan pekerjaannya atau telah melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan ataupunlainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditunda-tunda. Rasulullah bersabda:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ . وَفِي الْبَابِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَبِي يَعْلَى وَابْنُ أَبِي حَتْمٍ .
عِنْدَ الطَّبْرَانِيِّ ، وَكُلُّهَا ظِلَعًا ف .

Artinya : Dari Ibnu Umar ra berkata: Rasulullah SAW bersabda: "berikanlah upah orang upahan

⁹⁵ Izzuddin Khatib At-Tamimi, *Bisnis Islam* (Jakarta: Fikahati Aneska, 1995), h. 115

sebelum kering keringatnya”.(HR. Ibnu Majjah dan Imam Thabrani). Dan pada bab ini hadis dari Abi Hurairah ra, menurut Abi Ya ‘la dan Baihaqi, dan hadis dari Jabir menurut Tabrani semuanya Dhaif.

Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada siatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penagguhan pembayaran upah oleh pengupah, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikannya.⁹⁶

Firman Allah dalam Al-Qur’an Surat Asy-Syu’ara:183

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْثَالَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Surat diatas merupakan jaminan bahwa upah karyawan akan dibayar sesuai akad yang telah disepakati bersama. Tidak saja upah pekerja itu harus dibayar secara adil, akan tetapi pelaksanaan pembayrannya juga tidak boleh ditunda, harus sesuai dengan kelaziman pembayaran upah yang berlaku atau sesuai dengan akad yang ada.⁹⁷

⁹⁶ Didin Hafidhuddun dan Hendri Tanjung, *Op.Cit.*

⁹⁷ Hadi Mutaqqin Hasyim, “ Pengajian Dalam Islam”, <http://www.mutaqqinhasyim.wordpress.com> 15 Agustus 2010.

Islam juga mengatur mengenai upah kerja lembur. Nabi Muhammad saw bersabda: “*Janganlah kamu membebani mereka (para pekerja) diluar bataskemampuan mereka, maka jika harus demikian maka bantulah mereka.*” (HR. Muslim).⁹⁸

Hadist ini dijelaskan bahwa Nabi Muhammad saw, memerintahkan bagi pengusaha yang menyuruh para pekerja untuk bekerja tidak boleh melebihi waktu yang ditentukan, yang sudah ditentukan seharusnya di tambah atau adanya diberikan upah lembur.

Adapun pembayaran upah bagi pekerja yang tidak bekerja, menurut Ahmat Tabakoglu, dalam Islam pekerja harus tetap mendapatkan upah meskipun pekerja tidak bekerja yang disebabkan oleh kesalahan perusahaan. Misalnya tidak ada baku, tidak ada listrik dan lain-lainnya.⁹⁹

Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara *indogen* maupun secara *eksogen* gabungan ini dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Sejauh mana masalah satu *unsure* tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan pegawai dan pekerjaan.¹⁰⁰

Hubungn kerja yang menyangkut pemeliharaan bertujuan untuk menciptakan keserasian dan keterpaduan kerja sama, baik antara manusia dalam perusahaan maupun hubungannya dengan manusia yang berada di luar perusahan.

Persentase dalam Islam tidak dijelaskan secara konsep dapat dilihat dari sistem dan konsep Islam yang berdasarkan keadilan dan kelayakan setempat yang

⁹⁸ Didin Hafidhuiddin dan Hendri Tanjung, *Op., Cit.* h. 93

⁹⁹ *Ibid.* h. 88

¹⁰⁰ Abdurahman Fathoni, M.Si., *Organisasi dan Manajemen SDM*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 153

diambil dari hukum positif yang berdasarkan kaidah dan konsep Usul Fiqih yang berasal dari metode Istishlahi atau Maslahat yang sesuai dengan kaidah fiqiyah untuk menentukan hukum persetase yang dapat diambil dari Hukum positif.

Makna kaidah *العادة محكمة* (Adat Kebiasaan itu menjadi hukum yang berlaku), secara istilah *العادة* “adat yang berarti *yang berulang-ulang*” secara istilah adat adalah perilaku yang sesuai dengan tabiat suatu masyarakat tertentu dan berlak secara terus menerus dalam praktik kehidupan tanpa adanya penolakan.¹⁰¹

Menurut *Ali Hasballah* seorang ulama usul kontemporer dalam karyanya *Ushul al-Tasyri’ al-Islami*, dinyatakan bahwa “adat” dalam pengertian demikian itu terbagi dua sebagai berikut:

- a. *Uruf al-Fasid*, yaitu uruf untuk menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal, misalnya kebiasaan masyarakat yang melakukan praktik riba, kebiasaan minum-minuman khamar dalam pesta, atau berdansa ria dengan membuka aurat. Adat seperti ini harus ditinggalkan.
- b. *Urufush Shahih*, yaitu kebiasaan masyarakat yang tidak menghalalkan yang haram dan tidak mengharamkan yang halal. Uruf macam ini harus di jadikan acuan dalam menetapkan fatwa atau mengambil keputusan hukum.

Ibnu Abidin mengatakan bahwa “adat” dalam pengertian kedua tersebut, yaitu *Urufush Shahih* adlah merupakan salah satu dalil-dalil syara’ bagi sejumlah masalah yang tidak di dapatkan nash nya dalam al-qur’an dan as-sunnah.

¹⁰¹ Bunyana Sholihin, *Kaidah Hukum Islam dalam tertib dan fungsi Legislasi Hukum dan Perundang-undangan*. (Yogyakarta: Total Media, 2016), h. 161

Pemahaman mengenai makna kaidah perlu disajikan contoh penerapannya sebagai berikut.

- a. Semua nilai kebaikan menurut adat kebiasaan yang berjalan dalam praktek kehidupan di tengah masyarakat dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai al-qur'an dan as-sunnah boleh dijadikan sebagai hukum yang mengikat.
- b. Dibolehkan bagi seseorang untuk memungut dan mengambil buah yang cepat rusak yang jatuh dari pohonya selama tidak ada indikasi larangan yang mencegahnya secara khusus.¹⁰²

Adat yang berlaku dalam penyelesaian masalah termasuk dalam cakupan kerja kaidah ini adalah adat kebiasaan yang umum berlaku dalam praktek kehidupan masyarakat secara luas yang tidak bertentangan dengan nash Al-Qur'an dan Sunnah. *Ibnu Abidin* mensyaratkan berlakunya kaidah ini hanya pada masyarakat yang memang tidak ternashkan.

Persentase dalam hal ini dapat diambil dari hukum positif yang berlandaskan kaidah *العلة محكمة* adat kebiasaan itu menjadi hukum yang berlaku yang ada di tempat tersebut atau di suatu wilayah tertentu, bahwa setiap hukum yang tidak ada Al-Qur'an dan As-Sunnah dan dilakukan secara terus menerus dalam praktek kehidupan dan tidak bertentangan dengan nash maka di bolehkan mengadopsi atau mengambil hukum dari adat kebiasaan di suatu tempat atau disuatu daerah dan Negara tertentu. Selama tidak adanya indikasi larangan dalam nash Al-Qur'an dan Hadist yang mana dalam hadist riwayat Ahmad,

مَا رَأَى أَحَدُ الْمُسْلِمِينَ حَسَنًا فَهُوَ عِنْدَ اللَّهِ حَسَنٌ (ح. ر. احمد)

Artinya: Apa yang di pandang baik oleh kaum muslimin, maka di sisi Allah pun baik. (H.R. Ahmad)

¹⁰² *Ibid.*, h. 162

BAB III

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SPA dan Salon MuslimahAz-zahra di Bandar Lampung

1. Sejarah SPA dan Salon MuslimahAz-zahra di Bandar Lampung

Spa dan Salon Muslimah Az-zahra berdiri pada tahun 2004, tepatnya pada tanggal 1 Januari 2004. Pada mulanya SPA dan Salon MuslimahAz-zahra ini berdiri di Tanjung Seneng Bandar Lampung, namun disana tidak terlalu ramai dan tidak mudah dijangkau untuk pergi ke salon, maka dari SPA dan Salon Muslimah ini, maka Spa dan Salon Muslimah Az-Zahra ini pindah beroprasi ke Jl.UripSumoharjo No.143 B, Gunung Sulah, Way Halim, Kota Bandar Lampung dan menetap sampai sekarang. Setelah salon ini pindah ternyata banyak peminatnya yang datang mengunjungi salon, khususnya kaum perempuan untuk mempercantik diri, dan memelihara diri.

2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi dari SPA dan Salon Muslimah Az-zahra adalah sebagai berikut:

a. Visi:

- 1) Memberikan pelayanan yang mengedepankan kepuasan pelanggan
- 2) Menjadikan Spa dan Salon Muslimah Az-zahra yang benar-benar Muslimah

b. Misi:

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan secara terus menerus

- 2) Menggunakan produk-produk berkualitas dan aman dalam memberikan pelayanan dan perawatan kepada konsumen
- 3) Mengedepankan kehalalan produk-produk yang dipakai untuk perawatan.
- 4) Menjadikan kepuasan pelanggan sebagai tolak ukur
- 5) Berusaha memberikan manfaat yang positif bagi lingkungan di sekitar SPA dan Salon Muslimah Az-zahra.

3. Stuktur Spa dan Salon Muslimah Az-zahra

Adapun Struktur kepengurusan di Spa dan Salon Muslimah Az-zahra di Bandar Lampung sebagai berikut:

a. Biodata Pemilik, Pengurus, dan karyawan

1) Biodata pemilik

Nama : Maiyusiatur Rafiah
 Jabatan : Pemilik
 Umur : 38 Tahun
 Alamat Rumah : Jln. Urip Sumoharjo
 Gunung Sulah, No. B1

2) Biodata karyawan

Nama : Iin Syarkinah
 Jabatan : Karyawati
 Umur : 48 Tahun
 Alamat Rumah : Jln. Urip Sumohardjo.
 Gng Sulah No B2
 Nama : Rini Fatimah Sari
 Jabatan : Karyawati

Umur : 21 Tahun

Alamat Rumah : Jln. Urip Sumoharjo
Gunung Sulah, No. B1

B. Pelayanan dan bentuk kerja yang diberikan Spa dan Salon Muslimah Az-zahra di Bandar Lampung.

1. Jasa potong rambut

Rambut merupakan mahkota bagi setiap wanita. Namun bukan menja disebuah alas an bagi seorang wanita untuk tidak menampilkan cantik walau sehari-hari mengenakan kerudung. Spa dan Salon Muslimah Az-zahra ini melayani berbagai model sesuai dengan tren dan mode saat ini. Potong rambut di mulai dari harga, Rp.20.000,-

2. Jasa Creambath

Creambath adalah perawatan rambut yang paling umum dilakukan. *Creambath* berguna mencegah kerontokan, menyuburkan rambut, dan menghindari rambut kusam. *Creambath* dimulai dari hargaRp. 50.000- 70.000.-

3. Jasa Masker Rambut

Para wanita yang memiliki masalah rambut rontok lebih sering memilih jasa masker rambut. Spa dan Salon ini menyediakan jasa masker rambut untuk perawatan rambut rontok menggunakan berbagai bahan, mulai dari tradisional hingga menggunakan bahan obat-obatan modern, sesuai dengan keinginan pelanggan. Masker rambut ini memiliki beberapa tretmen yang di mulai dari harga Rp. 60.000-75.000.-

4. Jasa Manicure / Pedicure

Selain menyediakan jasa perawatan rambut, spa dan salon az-zahara juga menawarkan jasa manicure pedicure untuk memperindah penampilan

kuku jari dan untuk mengembalikan kesehatan kuku terutama kutu kuku jari, sekaligus menjaga kelembaban dan kelembutan kulit tangan dan kaki. *Manicure dan Padicure* dimuali dari harga Rp. 65.000;-

5. Jasa Facial

Jasa Facial dengan kosmetik yang dibuat dengan menggunakan bahan-bahan alami yang segar, bersih, dan berkualita. Serta Vitamin E dari minyak gandum yang aman dan berkualitas untuk menjaga kehalusan dan kesehatan kulit, memberikan nutrisi pada kulit dan menenangkan kulit. Jasa facial di Spa dan salon Muslimah Az-zahra ini terdapat beberapa jenis yaitu: facial ozonristra, facial ozon biokos, facial latu lipe, facial wardah, viva dan aromatherapy Rp. 65.000-70.000,-

6. Jasa Lulur

Setiap hari kulit tubuh kita mengalami regenerasi. Sel-sel kulit mati yang menumpuk menjadikan kulit kita terlihat kusam. Selain itu, efek dari polusi udara disekitar kita, AC dan stress juga dapat menyebabkan kulit keringat, timbul flek-flek hitam, dan bahkan menjadikan kulit keriput. Dengan lulur dapat membantu untuk menyehatkan kembali dan merawat kulit kita supaya tidak kusam, memutihkan kulit mengencangkan dan menyehatkan kulit. Lulur dapat membantu kita untuk membuang sisa-sisa tumpukan sel-sel kulit mati dan membereri nutrisi bagi kulit dan membuat kulit kita menjadi halus. Di mulai dari hargaRp. 70.000-80.000.-

C. Jam Kerja

Dalam waktu kerja di Spa dan Salon Muslimah ini menerapkan jam kerja mualai dari pagi jam 09:00 WIB. Ketika memasuki waktu zuhur karyawan yang ada bergantian untuk melakukan solat zuhur dan istirahat sejenak

lalu bergantian., dan pulang jam 17:00 WIB jika sudah tidak ada lagi pelanggan yang ditangani, jika masih ada di lanjutkan sampai selesai tanpa ada uang tambahan atau bonus.

D. Sistem Upah SPA dan Salon Muslimah Az-zahra di Bandar Lampung

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja pemerintah kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini berdampak bagi masa depan usaha yang dijalankan. Jika karyawan merasa puas dan ketetapan yang ditetapkan pengusaha, maka karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Jika sebaliknya akan membuat kemerosotan usaha yang dijalankan dalam bentuk pelayanan dengan kurang maksimal yang akan menimbulkan berkurangnya penikmat jasa yang diberikan oleh karyawan.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai bentuk imbalan dari pemberian kerja penerima untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi manusia yang berbentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian.

Sistem upah yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini akan berdampak bagi masa depan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka membuat kemerosotan perusahaan dalam meningkatkan pekerjaan.

Sistem upah yang di terapkan dalam Spa dan Salon Muslimah Az-zahra ini adalah dengan system upah berdasarkan persentase. Jadi setiap karyawan memberikan jasanya kepada konsumen, gaji yang diberikan oleh pemilik Spa dan Salon Az-zahra ini adalah sesuai dengan persentase yang di dilakukan oleh karyawan, jadi setiap karyawan tidak memiliki gaji yang sama dalam perbulan dikarenakan jika karyawan A lebih banyak memberikan jasanya maka pelayan yang satunya tidak dapat upah yaitu berdasarkan apa yang dilakukan itu yang akan diberikan upahnya sesuai dengan apa yang di kerjakan tanpa uang makan dan uang gaji bulanan. Dan ketidak sama rataan mengenai besarnya upah. Serta dalam sistem pengupahan Spa dan Salon Muslimah ini jika tidak mendapatkan konsumen maka dia tidak akan mendapatkan hasil atau gaji karena menggunakan sitem upah menggunakan sistem persentase. Upah yang diterima diberikan satu bulan sekali di berikan pada tanggal 10 setiap karyawati mendapatkan gajinya.



BAB IV

ANALISIS DATA

A. Mekanisme Pengupahan karyawati di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung.

Mekanisme upah merupakan suatu produsen penetapan upah yang diambil oleh pengusaha dalam memberikan imbalan atas jasa karyawannya. Biasanya pengusaha melakukan pengupahan berdasarkan kebijakan yang disesuaikan dengan langkah-langkah dari usaha tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Seperti yang sudah dijelaskan dalam mekanisme pengupahan karyawan terdiri dari tiga sistem pengupahan, yaitu upah menurut waktu, menurut hasil, dan upah premi. Sedangkan dilihat dari praktik di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra menggunakan sistem upah menurut hasil. Tentunya terdapat perbedaan tingkat upah antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Akan tetapi, hal ini diperbolehkan dalam Islam karena perbedaan tingkat upah yang terjadi pada karyawan SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra ini memang disebabkan kemampuannya yang dimilikinya.

Perbedaan sistem atau tingkat upah antara karyawati satu dengan karyawati lainnya, diperbolehkan dalam Islam

karena perbedaan jika tingkat upah yang terjadi karena adanya kemampuan dalam memberikan jasa.

Selain itu penetapan nominal upah yang diberikan pimpinan kepada karyawan hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari pimpinan atau pemilik sementara karyawannya hanya menerima saja. Hal ini menunjukkan belum adanya kesesuaian bermuamalah yang mengedepankan prinsip "suka sama suka" atau saling ridho. Sebagaimana dijelaskan dalam surat an-Nisa' ayat 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka."

Prinsip inilah yang membedakan cara syariat dengan cara-cara lainnya. Penerapan ini tentunya untuk menghindari adanya kezaliman yang dilakukan oleh salah satu pihak yang berakad. Dengan menerapkan prinsip ini pulalah bisa terciptanya keadilan antara semua pihak, baik itu pimpinan maupun para karyawannya.

Upah diberikan dalam bentuk uang. Namun, secara normatif ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain (tidak dalam bentuk uang) berdasarkan perjanjian atau peraturan perundang-undangan, dengan batas nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima

Mekanisme pengupahan karyawan di Spa dan Salon Muslimah Az-zahra yang ada di daerah Bandar Lampung menggunakan istilah sesuai dengan persentase atau

pendapatan. Dimana karyawan di upah berdasarkan hasil dari persentasenya dan pelayanan jasa yang dia berikan kepada konsumen. Sebagai mana di ungkapkan pemilik Spa dan Salon Muslimah Az-zahra ini bahwasannya

“ Setiap karyawan di upah sesuai dengan banyaknya ia memberikan pelayan jasa kepada konsumen, yang mana pekerjaannya membutuhkan waktu lebih lama maka itu yang lebih mahal upahnya dan berdasarkan tarif yang telah di tentukan, jika dia tidak mendapatkan konsumen maka tidak ada pembayaran atau upah ”¹

Dalam hal ini sama halnya dengan sistem upah borongan yang mana lebih bnyak menghasilkan produksi maka diakan mendapatkan upah yang lebih banyak.

B. Sistem Pengupahan Karyawati SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra dalam Persefektif Fiqih Muamalah

Pembahasan ini penulis mencoba menganalisis pengupahan karyawan yang dilaksanakan di Spa dan Salon Muslimah Az-zahra ini dengan membafiqih muamalah.

Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.²

Selain itu juga, dalam penetapan upah di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra ini belum memenuhi kriteria

¹ Wawancara pribadi dengan Pemilik SPA danb Salon Muslimah Az-Zahra senin 9 oktober 2017

² Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tantang Perlindungan Upah Pasal 1 a.

yang menjadi acuan sebagai pedoman dalam penentuan upah tersebut, yaitu dilihat dari kebutuhan hidup minimum, Upah Minimum Provinsi (UMP).

a. Dilihat Dari Kebutuhan Hidup Minimum

Secara garis besar Karyawati pad SPA dan Salon Muslimah ini golongan menengah kebawah. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan yang menjadi tanggungannya kecil. Secara finansial, jumlah upah yang didapatnya dari pekerjaan ini, belum memenuhi secara kebutuhan. Hal ini terlihat dari ungkapan Iin bahwa *“Ya, terkadang kalo lagi sepi gak dapet penghasilan dan tidak dapat upah, jadi selalu berharap SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra ini ramai.*

b. Upah Minimum Provinsi

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, Upah adalah hak pekerjaan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 88 dijelaskan bahwa, ”Setiap pekerja/karyawan berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan,”⁴ untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi manusia tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30).

⁴ *Ibid*

Provinsi Lampung telah menetapkan Upah Minimum Provinsi Lampung, UMR/UMK Non Sektor Provinsi Lampung pada Tahun 2015 dipatok Rp 1,581 juta atau naik 13,01 persen dari sebelumnya Rp 1,399 juta perbulan. Angka ini lebih tinggi 9,57 persen dari KHL di Lampung Rp 1,442 juta. Keputusan ini ditandatangani oleh Gubernur Lampung, yang tertuang dalam SK No: G/813/III.05/HK/2014 pada tanggal 31 Oktober 2014, dan mulai diberlakukan pada tanggal 01 Januari 2015.⁵

Melihat dari UMP/UMK provinsi Lampung, ternyata SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra yang ada di daerah Bandar Lampung ini masih dibawah UMP/UMK tersebut. Hal ini dilihat dari jumlah upah rata-rata dan maksimal yang penghasilannya tidak menentu, berkisar Rp. 850.000 – Rp. 1.100.000.-

Sistem upah menurut unit hasil, yang menentukan besar-kecilnya upah yang diterima tenaga kerja, tergantung pada banyaknya unit yang dihasilkan, semakin banyak upah yang diterima. Keuntungan sistem upah menurut unit hasil yaitu:

1. Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan akan menentukan besar-kecilnya upah yang akan mereka terima. Akibatnya produktivitas perusahaan meningkat
2. Adanya kecendrungan pekerja untuk bekerja lebih semangat, agar memperoleh upah yang lebih besar.

Kerugian sistem upah menurut unit hasil yaitu:⁶

- a. Para pekerja akan bekerja terburu-buru, sehingga kualitas barang atau jasa kurang terjaga.

⁵ http://www.hrcentro.com/umr/Lampung/non-kab/non_Sektor/2015

⁶ *Ibid*

- b. Para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah, akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja.
- c. Sistem upah dengan insentif, yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah menurut insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut.

Menurut Adam Smith sebagaimana diikuti oleh Mannan, bahwa upah dapat dipandang dari dua segi, yaitu moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama jangka waktu yang ditentukan, katakanlah, sebulan, seminggu atau harian, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Sesungguhnya upah dari seorang pekerja tergantung pada beberapa faktor. Seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya. “pekerja kaya atau miskin, di beri imbalan baik atau buruk sebanding dengan harga nyata atau bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Fiqih muamalah, istilah upah ini selain dibahas dalam pembahasan *ijrah*, upah juga dibahas dalam pembahasan *ju'alah*. *Ju'alah* dalam penerapannya tentu mempunyai ketentuan-tentuan yang berbeda dengan

ijarah tersebut. Terdapat 5 hal yang dapat membedakan antara *ijarah* dengan *ju'alah*, yaitu :⁷

1. Akad *ju'alah* sah dikerjakan oleh 'amil umum (tidak tertentu), sedangkan *ijarah* tidak sah dilakukan oleh orang yang belum jelas.
2. Akad *ju'alah* dibolehkan pada pekerja yang belum jelas, sedangkan *ijarah* tidak sah kecuali pekerjaan yang sudah jelas.
3. Dalam *ju'alah* tidak disyaratkan adanya qabul (penerimaan) dari 'amil, karena *ju'alah* adalah akad dengan kehendak satu pihak. Sedangkan dalam akad *ijarah* wajibnya qabul dari buruh yang mengerjakan pekerjaan itu, karena *ijarah* adalah akad dengan kehendak dua belah pihak.
4. *Ju'alah* adalah akad yang tidak mengikat, sedangkan *ijarah* adalah akad yang mengikat dan salah satu pihak tidak boleh membatalkan kecuali dengan kerelaan dan persetujuan pihak lainnya.
5. Dalam *ju'alah* 'amil tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah menyelesaikan pekerjaannya. Jika ia, mensyaratkan agar upahnya didahulukan, maka akad *ju'alah* batal. Sedangkan dalam *ijarah* boleh mensyaratkan upah didahulukan.

Membayar upah kepada orang yang melakukan pekerjaan, mereka berhak mendapatkan upah sesuai dengan besarnya besarnya upah yang telah disepakati adalah suatu kewajiban. Apabila upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan perjanjian maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaklah tidak berbuat curang terhadap pemberian upah. Pemberian upah dapat berupa jumlahnya apabila telah di

⁷ Wahabah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk., (Jakarta: Gema Insani, 2011), h. 439-440

sepakati bersama antara kedua belah pihak, dan tidak ada yang dirugikan.

Konsep upah fiqih muamalah ada beberapa hal yang menjadi perhatian dalam mekanisme pengupahan, yaitu:

1. Akad atau Kontrak Kerja

Kejelasan dalam memperkerjakan seseorang dalam suatu usaha merupakan keharusan yang dilaksanakan, karena akad fiqih muamalah menentukan kearah mana bentuk mekanisme pengupahannya yang akan dijalankan oleh kedua belah pihak, antara pengusaha dan karyawan.

Allah berfirman surat al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اؤْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu” (QS. Al-Maidah: 1)

Praktik pengupahan yang dijalankan di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung ini, pengupahan karyawan, yaitu:

Hubungan ini terjadi akad *ju’alah*, yaitu sebagai sesuatu yang disiapkan untuk diberikan kepada seseorang yang berhasil melakukan perbuatan tertentu, atau juga diartikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu.⁸ Dimana upah yang diperbolehkan tergantung dari apa yang dia kerjakan oleh karyawan tersebut.

Allah berfirman dalam Al-Qur’an surat An-nahl ayat

⁸*Ibid.*, h. 432

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang bai dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.
(Q.S An-nahl : 97)

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Dalam ayat ini juga dikatakan bahwa tidak adanya diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama dan Allah akan memberikan imbalan (pahala) kepada mereka yang melakukannya dan setimpal dengan amalan yang mereka lakukan dan akan lebih besar dengan apa yang mereka lakukan.

Akad ju’alah ini terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pelaksanaannya. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Fatwa Dewan Syaria’ah Nasional No.62/DSN-MUI/XII/2007 tentang akad *ju’alah*:⁹

- 1) *Ju’alah* adalah janji atau komitmen (iltizam) untuk memberikan imbalan (*reward/’iwadh/ju’l*) tentu

⁹ Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, *Impunan Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), jilid 2, h. 96-97

atas pencapaian hasil (*natijah*) yang ditentukan dari suatu pekerjaan.

- 2) *ja'il* adalah pihak yang berjanji akan memberikan imbalan tertentu atas pencapaian hasil kerja (*natijah*) yang ditentukan.
- 3) *Maj'ul* lah adalah pihak yang melaksanakan *Ju'alah*
- 4) Pihak *Ja'il* harus memiliki kecakapan hukum dan kewenangan (*muthaq al-tasharruf*) untuk melakukan akad
- 5) Objek *Ju'alah* (*mahal al-'aqd/maj'ul 'alaih*) harus berupa pekerjaan yang tidak dilarang oleh syariah
- 6) Hasil pekerjaan (*natijah*) sebagaimana dimaksud harus jelas dan diketahui oleh pihak pada saat penawaran.,
- 7) Imbalan *Ju'alah*(*reward/iwadh/ju'l*) harus ditentukan besarnya oleh *Ja'il* dan diketahui oleh pihak pada saat penawaran.
- 8) Tidak boleh ada syarat imbalan diberikan dimuka (sebelum melaksanakan objek *Ju'alah*)
- 9) Imbalan *Ju'alah* hanya berhak diterima oleh pihak *maj'ullahu* apabila hasil dari pekerjaan tersebut terpenuhi.
- 10) Pihak *Ja'il* harus memenuhi imbalan yang diperjanjikan jika pihak *maj'ul lah* menyelesaikan (memenuhi) prestasi (hasil pekerjaan/*natijah*) yang ditawarkan.

Syeikh Yusuf Qardhawi menjelaskan dalam kitabnya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut:

Sesungguhnya seseorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan

pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak dibarengi dengan kewajibannya pula.

Hal ini dari bentuk upah pada SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra ini bersifat *ajrun musammah*, yaitu upah yang telah disebutkan. Jumlah gaji yang akan diterima oleh karyawan di sebutkan pada awal mulai pekerjaan.

Seperti penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa selama karyawan tersebut bekerja dengan baik bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan yang bekerja tersebut.

Sistem persentase yang dilakukan pengaplikasian upah di SPA dan Salon Muslimah di Bandar Lampung sudah sesuai dengan sistem pengupahan yang mana Islam memperbolehkan upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, sistem pengupahan di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung ini, menggunakan sistem upah borongan. Dimana tiap karyawannya diupah berdasarkan jumlah hasil persentase/unit hasil.

Ada kesalahan yang disebabkan oleh pihak pengusaha yang tidak memberikan gaji/upah kepada karyawan yang tidak memberikan pelayanan jasa kepada konsumen yang merupakan bukan kesalahan karyawan. Karena Karyawan telah memenuhi kewajibannya sebagai seorang pekerja di SPA dan Salon Muslimah di Bandar Lampung.

Sebagaimana kita ketahui, upah itu sangat tergantung dari aturan-aturan yang ada dalam Al-Qur'an dan hadith tentang upah sangat tergantung dari pemahaman kita terhadap dalil-dalil tersebut.

Banyak dalil yang menerangkan tentang upah mengupah dengan menyatukan teori dan aplikasi. Adapun Allah berfirman dalam Surat Asy-Syu'ara: 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-hak nya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan” (QS. Asy-Syu'ara: 183).

Ayat ini menjelaskan bahwasannya perusahaan atau pihak yang memiliki usaha harus tetap membayar upah di karenakan telah memenuhi kewajibanya sebagai karyawan atau pekerja. Pada ayat ini, jika kita pahami secara tekstual, maka banyak pelanggaran yang dilakukan manusia pada pengupahan itu sendiri. Halini disebabkan karena pada aplikasi pemberian upah yang berdasarkan persentasi atau unit penghasilan.

Jika dilihat dari konteks ayat di atas, makna “*Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-hak nya*” adalah memberikan hak kepada karyawan/karyawati yang telah memenuhi hak dan kewajibanya sebagi pekerja/buruh di suatu perusahaan.

Banyak metode pengupahan yang menjadi pertimbangan bagi pengusaha dalam menentukan imbalan terhadap karyawannya. Adapun azaz pengupahan yang dijelaskan pada Pasal 77 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan “setiap

pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”.¹⁰ Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat ditetapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut:¹¹

1. Upah Menurut Waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah perjam, perhari, perminggu, atau perbulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negative yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih tidak ada.

2. Upah Menurut Hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahannya dari sistem ini, apabila tidak ada control dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

¹⁰ Pasal 77 ayat (1) undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.

¹¹ *Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah*, di akses pada tanggal 14 juni 2111 dari situs <http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/>

3. Upah Premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Sistem penetapan upah diatas, ada beberapa acuan yang menjadi pedoman dalam menentukan tingkat upah.

Islam pun mempunyai ketentuan yang masih bias dijadikan pedoman dalam penetapan upah karyawan. Adapun acuan dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut:¹²

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
4. Dari sisi keadilan, pekerja yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar yang sama pula (proporsional)
5. Dalam memberikan upah, besaran minimum pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat..

Ulama Malikiyah berpendapat bahwa membatalkan akad *ju'alah* sebelum pekerjaan dimulai. Menurut mereka akad ini mengikat atas *ja'il*, bukan *'amil*, dengan dimulainya pekerjaan itu. Adapun bagi

¹² Dep Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publing, 2011, h. 16

'*amil* yang akan diberikan upah, akad ini tidak mengikat atasnya dengan sesuatu apapun, baik sebelum bekerja atau sesudahnya, maupun dimulai pekerjaan. Sedangkan ulama Syafi'iah dan Hanabilah berpendapat bahwa boleh membatalkan akad *ju'alah* kapan saja sesuai dengan keinginan *ja'il* dan '*amil* khusus (yang ditentukan). Hal ini seperti akad-akad yang bersifat tidak meningkat lainnya, seperti akad-akad yang mengikat lainnya, seperti akad *syirkah* dan *wakalah*, sebelum selesainya pekerjaan yang dimintaitu. Jika yang membatalkan adalah *ja'il* atau '*amil* khusus sebelum dimulainya pekerjaan yang diminta, atau yang membatalkan adalah '*amil* sesudah pekerjaannya dimulai, maka '*amil* tidak berhak mendapatkan apa pun dalam dua keadaan tersebut. Hal itu karena pada keadaan pertama dia belum mengerjakan apa pun, dan pada keadaan kedua belum tercapai maksud *ja'il* dalam akad itu. Adapun jika *ja'il* membatalkannya setelah pekerjaannya menurut ulama Syafi'iyah dalam pendapat yang paling benar (*al-ashahh*), karena itu adalah pekerjaan yang berhak mendapatkan imbalan dan *ja'il* belum menyerahkannya pada '*amil* upah kerjanya. Hal ini sama seperti jika pemilik harta membatalkan akad *mudharabah* setelah pekerjaannya dimulai dan '*amil* membatalkannya sebelum pekerjaannya selesai, maka dia tidak berhak mendapatkan apa pun



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan dalam pembahasan diatas mengenai Pengupahan Karyawati SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung dilihat dari dalam persepektif hukum Islam yang menuju pada fiqih muamalah, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme pengupahan di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung belum menjalankan ketentuan upah-mengupah dalam penentuan jumlah upah masih jauh dari ketentuan fiqih muamalah yang mengharuskan *‘suka sama suka’* dan belum *‘Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-hak nya’* adalah memberikan hak kepada karyawan/karyawati yang telah memenuhi hak dan kewajibannya sebagai pekerja/buruh di suatu perusahaan. Dan belum memperhatikan kepentingan atau kewajiban pekerja untuk menerima upah setelah melakukan kewajibannya, seperti datang ketempat kerja dan tidak diberikan upah. Disamping itu, SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra ini belum berbadan hukum (belum memiliki surat izin usaha), sehingga masih bergerak tanpa aturan yang berlaku.
2. Sitem Pengupahan Karyawati Spa dan Salon Muslimah Az-Zahra di tinjau dari fiqih muamalah menggunakan sistem upah borongan . dimana tiap karyawati di upah berdasarkan persentase/unit hasil yang sama halnya dengan sistem upah borongan yang banyak akan menghasilkan banyak, yang sedikit akan menghasilkan sedikit. Hal ini sesuai dengan aplikasi ju’alah dalam konteks fiqih muamalah.

B. Saran

Problem perburuhan sangat rawan ,oleh karenanya mudah sekali digunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya dengan menghalalkan segala cara tanpa memperhatikan prinsip agama dan kemanusiaan dalam hubungan Industri. Untuk menghindari hal-hal demikian maka disarankan untuk menciptakan harmonisasi antara pihak karyawan dan pengusaha dengan merubah cara pandang kita bahwa merupakan dua hal yang saling berkaitan, dan saling memenuhi, serta menganggap bahwa karyawan adalah sebagai mitra kerja dan bukan sebagai faktor modal, sehingga jika terdapat problem perbutuhan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dengan tidak merugikan salah satu pihak dalam bermuamalah dan dapat di selesaikan dengan kekeluargaan sebagaimana yang di ajarkan Islam.

Dalam hal ini penulis melihat dan menyayangkan usaha ini belum memiliki izin usaha dan belum berbadan hukum, maka penulis menyarankan agar pemimpin SPA dan Salon MuslimahAz-Zahra ini membentuk badan hukum dan membuat surat izin usaha mengacu pada kondisi saat ini.

1. Dalam mekanisme pengupahan karyawati seharusnya disesuaikan dengan melihat hak-hak pekerja/buruh yang telah melakukan atau melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/buruh, sehingga tidak zalim, dan memberikan hak-hak nya sebagai pekerja/buruh karen telah melakukan kewajibannya.
2. Mengacu pada kondisi saat ini, maka sudah seharusnya setiap pengusaha memperhatikan sistem upah yang disesuaikan dengan harga barang dan kebutuhan hidup yang layak. Melihat dari penghasilan yang di capai belum memenuhi kebutuhan hidup, dan sistem pengupahn juga tidak hanya dalam bentuk uang tapi bisa di ganti dengan upah makan dan lain sebagainya, yang layak dan sesuai dengan kesepakatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Amin Ridwan, *Buku Pintar Transaksi Syariah Menjalinkan Kerja Sama dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam*, Penerbit Hikmah Pt Mizan Publika, Jakarta Selatan, 2010.
- Abdillah Abu Sahrul Fatwa bin Lukman, *wanita dan Mode*, Ustaka Al-Furqon, Gersik, 2013.
- Abdul Fatah Idris, Abdulah, *Fiqih Islam Lengkap*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1994.
- Abdul Syaikh Wahab Abdus Salam Thawilah, *Adab Berpakaian dan Berhias*, Pusat Al-Kausar, 2006.
- Alasqolani Ibnu Hajar, *Buluqhu'l Marom Min Adilatil Ahkam*, Darunn Nasyr Alo Misyrriyyah, t.th, Jakarta.
- Al-Jaziri Abdurrahman, *Fiqih Empat*, alih Bahasa oleh Moh Zhri Dipl.Tafl, et Al, as-Syifa, Semarang, 1994.
- An-Nabhani Taqyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Persepektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, 1996.
- Anwar Samsul. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Reneka Cipta, Jakarta, 2013.
- At-Tamimi, Izzuddin Khatib, *Bisnis Islam*, Fikahati Aneska, Jakarta, 1995.

Az-Zuhaili Wahab, *Fiqih Islam wa Adillatuh* Penerjemah: Abdul Hasyie al-Kattani dkk, Gema Insani, Jakarta, 2011.

Baqir Syarif Al-Qasyir, *Keringat Buruh*, penerjemah: Ali Yahya, Al-Huda, Jakarta 2007.

BR. Arifida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Grealia Indonesia, Jakarta 2003.

Chapra Umar, *Al-Qur'an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Penerjemah: Lukman Hakim, PT Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1997.

Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, Gramata Publising, Jakarta, 2011.

Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah, *etika Bisnis Islam*, Gramata Publishing, Jakarta, 2011

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* CV. Asy Sifa, Semarang 2000.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*, PT Kalim, Ciputan Tangrang Selatan, 2011.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, PT. Garuda Pustaka Utama, Jakarta, 2008.

Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, *Impinan Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI*, Gaung Persada Press, Jakarta, 2010.

Djatrika, H. Rachmant. *Pola Hidup Muslim*, PT Remaja Rosada Karya, Bandung, 1991.

Fathoni Abdurahman, *Organisasi dan Manajemen SDM*, PT Rineka Cipta, 2006.

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktek*, Gema Insani Press, Jakarta, 2003.

Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Pustaka Panjimas Jua 28, Jakarta.

Haroen, Nasroen, *Fiqh Muamalah*, Gaya Media, Jakarta, 2007.

Hasyimm Hadi Muttaqin, *Pengajian dalam Islam*, (<http://muttaqqinhasyim.wordpress.com/2009/06/16/pengajian-dalam-Islam/>, akses 15 Agustus 2010).

[Http://id.wikipedia.org/Spa](http://id.wikipedia.org/Spa) tanggal akses: 20 April 2017.

[Http://www.hrcentro.com/umr/Lampung/non-kab/non_Sektor/2015](http://www.hrcentro.com/umr/Lampung/non-kab/non_Sektor/2015)

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Imam Sjah Putra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Harvindo, Jakarta, 2013

Islah A.A, *Konsep Ibnu Taimiyah*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997.

J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulanny*, Grasido, Jakarta 2008.

Ju'alah, artikel di akses pada tanggal 1 April dari <http://lukmannomic.wordpress.com>.

Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat, PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Edisi Kedua Balai Pustaka, 1991.

Karim Helmi, *Fiqih Muamalah*, PT Raja Grafindo, Jakarta 1993.

Karim Helmi, *Fiqih Muamalah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, cetakan ketujuh, CV.Mandar Maju, Bandung, 1996.

M. Arskal Salim, *etika Intervensi Negara : Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta:Logos, 1990.

M.A. Manan, *Ekonomi Islam dan Praktek*, Intermasa, Jakarta, 1992.

Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2009.

Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Kusuma, *Mengagas Bisnis Islam* , Gema Insani Press, Jakarta, 2003.

Muhammad Syekh Yusuf Qardhawi, *Halal dalam Islam*, PT Bina Ilmu, 2003.

Mulyadi, *Akuntansi Manajemen: Manfaat dan Rekayasa*, Selemba Empat, Jakarta, 2001.

Mursi Abdul Hamid, *SDM Produktif: Pendekatan Al-QUr'an dan Sains*, Gema Insani Peress, 1997.

Muslich Ahmad Wardi, *Fiqih Muamalah*, Amzah, Jakarta, 2010.

Mustafa al-Bugha Diib, *FIKIH ISLAM LENGKAP Penjelasan Hukum-hukum Islam Mazhab Syafi'I*, Penerjemah: D.A. Pakih sati, Media Zikir, Solo, 2009.

Nawawi Ismail, *Fiqih Muamalah Klasik dan Kontemporer*, Ghalia Indonesia anggota IKAPI, Bogor, 2012.

Pabundu Tika, Muhammad, *Metodologi Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a.

Poerwanto Hendra, sistem upah dan perencanaan tingkat upah, <http://sistes.google.com/site/penganggaranperusahaan/anggaran-tenaga-kerja-langsung/sistem-upah-dan-tenaga-kerja-langsung>, akses 2 september 2014

Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, akarta, 2005.

Qardawi Yusuf, *Norma dan Ekonomi Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1997.

Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, terjemah Soeroyo, Nastagin, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995.

Rivai Veithzal, *manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.

Sabiq Sayyid, *Fiqih Sunnah*, alih Bahasa oleh H. Kamaludin A. Majuki, al-Ma'arif, Bandung.

Sabiq Sayyid, *Fiqih Sunnah*, Beirut: Dar al-Fikr, 1983

Sabiq Syyaid, *Fiqih Sunah 13*, PT Alma'arif, Bandung, 1987.

Saifudin, "*Konsep Ju'alah*". Di akses pada tanggal 1 April 2011 dari http://ustazsaifudin.wakaf.org/v1/2009/01/06/konsep_jualah/ situs

Salim M. Arskal, *Etika Intervensi Negara: Persepektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Logos, Jakarta 1990.

Sasono Adi, *Al-Pembaharuan Sistem Upah*, Cides, Jakarta, 1994.

Simanjuntak Pnyaman P, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPEEUI, Jakarta, 1998.

Sistem Pengupahan Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah, di akses pada tanggal 14 Juni 2011 dari wsitus <http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/>)

Soekanto Soejono, *Pengantar Penelitian Hukum*, S, UI Press, Jakarta, 2012.

Sholihin Bunyana, *Kaidah Hukum Islam dalam Tertib dan Fungsi Legislasi hukum dan Perundang-Undangan*, Total Media, Yogyakarta, 2016

Sohari Saharni dan Ru'fah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, Ghalia Indonesia, 2011.

Sudjana Eggi, *Bayarlah Upah Sebelum Keringat Mengering*, PPMI, Jakarta: 2000.

Sugiarso, G dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014.

Sukirno Sadono, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 1997.

Susiadi, *Metode Penelitian*, Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung: Pusat, 2015.

Syadily Hasan, *Ensiklopedia Indonesia*, Ichtiar Baru, Jakarta, 1984.

Syafei, Rachman, *Fiqih Muamalah*, Pustaka Setia, Bandung, 2001.

Syarifuddin Amir, *Garis-garis Besar Fiqih*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal (1) ayat (30).

Ya'qub Hamzah, *Etos Kerja Islam*, CV Pedoman Ilmu Jaya. Jakarta, 1992.

